

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,
CONTABLES, ECONÓMICAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



TESIS

TRABAJO EN EQUIPO Y LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARAS, PROVINCIA DE URUBAMBA,
CUSCO - 2020

PRESENTADO POR:

Bach. CARINA LUCERO, MENDOZA
YUCRA

Bach. YURI TEÓFILO, NAHUAMEL
USCAMAYTA

Para optar al Título Profesional de
Licenciado en Administración

Asesor: DR. ROGER VENERO GIBAJA

CUSCO - PERÚ

2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, asesor del trabajo de investigación/tesis titulado: "TRABAJO EN EQUIPO Y LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARAS, PROVINCIA DE URUBAMBA, CUSCO - 2020", presentado por: La Bach. CARINA LUCERO, MENDOZA YUCRA con Nro. de DNI: 77232907 y el Bach. YURI TEÓFILO, NAHUAMEL USCAMAYTA con Nro. de DNI: 41529458, para optar el título profesional/grado académico de **LICENCIADO EN ADMINISTRACION** Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por una vez, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del *Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC* y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje del 8%.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** la primera hoja del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 10 de febrero de. 2023



Firma

Post firma: Roger Venero Gibaja.

Nro. de DNI. 23833226.

ORCID del Asesor. 0000-0003-0228-2374.

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio:
<https://unsaac.turnitin.com/viewer/submissions/oid:27259:126005063?locale=es>

Yuri Carina

TESIS YURI Y CARINA.docx

Resumen de fuentes

8%

SIMILITUD GENERAL

1	unsaac on 2021-12-22 TRABAJOS ENTREGADOS	2%
2	hdl.handle.net INTERNET	<1%
3	repositorio.ucv.edu.pe INTERNET	<1%
4	repositorio.uandina.edu.pe INTERNET	<1%
5	cdn.www.gob.pe INTERNET	<1%
6	1library.co INTERNET	<1%
7	repositorio.unsaac.edu.pe INTERNET	<1%
8	Universidad Andina del Cusco on 2017-12-07 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
9	Universidad Cesar Vallejo on 2016-07-07 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
10	cdn.munialbarracin.gob.pe INTERNET	<1%
11	enfermedadescronicas.uagro.mx INTERNET	<1%
12	Universidad Cesar Vallejo on 2017-10-27 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
13	Universidad Cesar Vallejo on 2016-09-21 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
14	www.repositorio.upla.edu.pe INTERNET	<1%
15	repositorio.une.edu.pe INTERNET	<1%
16	unsaac on 2021-04-07 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
17	Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote on 2020-03-07 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
18	repositorio.unu.edu.pe INTERNET	<1%
19	www.munihuamachuco.gob.pe INTERNET	<1%
20	Universidad Cesar Vallejo on 2016-12-08 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
21	coachingcusco.com INTERNET	<1%
22	Universidad Cesar Vallejo on 2016-11-22 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
23	repositorio.unaj.edu.pe INTERNET	<1%

Se excluyeron los depósitos de búsqueda:

Contenido disponible en Crossref

Excluido del Informe de Similitud:

Bibliografía

Citas textuales

Dedicatoria

A Dios:

Por ser inspirador y darme fuerza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad, para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados en mi vida.

A mi madre y hermano

Sonia Yucra Tintaya quien ha estado conmigo incondicionalmente en los momentos más difíciles de mi vida y por haber sido mi apoyo a lo largo de toda mi carrera universitaria y a lo largo de mi vida.

José Manuel Tairo Yucra por inspirarme cada día ser mejor.

Carina Lucero, Mendoza Yucra

A Dios:

Padre celestial que me dio el regalo de la vida y darme una familia hermosa. Y que me enseña a diario a no rendirme en este camino de la vida. Solo en ti y junto a ti seguiré cumpliendo todos los objetivos de mi vida.

A mi Esposa Jhirca, mi Hija Emma y mi Gran Familia:

Mama Erasma, Papa Teófilo con mucho cariño para Ustedes. Que son mi motivo e impulso para seguir adelante y ser siempre mi apoyo a lo largo de toda mi vida acompañándome y aportando a mi formación tanto profesional y como ser humano.

Yuri Teófilo, Nahuamel Uscamayta

Agradecimiento

Con inmensa gratitud, expresamos nuestros más sinceros agradecimientos:

A nuestra querida universidad, al equipo de docentes, compañeros y personal administrativo de nuestra casa de estudios, por sus enseñanzas brindadas durante todo el periodo de estudio, quienes con su insistencia y abnegación nos brindaron conocimientos y valores en bien de nuestra formación profesional.

Al Doctor **ROGER VENERO GIBAJA**, por sus asesoramiento y orientación pertinente y por habernos guiado con empeño en todas las etapas en que se desarrolló nuestra investigación, en beneficio de la comunidad y al mismo tiempo mejorar la gestión de la Municipalidad Distrital de Maras.

Finalmente extender nuestro agradecimiento a las autoridades, al Alcalde, Gerente Municipal, Gerencias de Líneas y todo el personal por el apoyo brindado y el de compartir sus experiencias del trabajo municipal.

Los Tesistas.

Presentación

El presente trabajo de investigación, intitulada: ***TRABAJO EN EQUIPO Y LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARAS, PROVINCIA DE URUBAMBA, CUSCO – 2020***, tiene como propósito principal el de contribuir con el incremento del conocimiento científico con el que las organizaciones lidian el día a día como es lograr sus metas y objetivos y que para ello es importante contar con instrumentos que permitan mejorar las actividades y estrategias que finalmente se traducirán en metas a los cuales toda organización publico privada se debe, en ese sentido podemos inferir la importancia del estudio de este tema y a su vez compartir con la comunidad los conocimiento adquiridos así como lograr el propósito de obtener una grado más dentro de nuestra profesión.

Este trabajo de investigación tiene como finalidad el de determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras, Provincia de Urubamba, 2020.

Introducción

La naturaleza del ser humano es ser sociable, por eso siempre busca ser participe de la sociedad en la que vive y en los grupos a los que pertenece, ya sean por motivos familiares, laborales, sociales, etc. En estos grupos en los que participa, busca siempre alcanzar un propósito y el trabajo en conjunto es la clave para lograr estas metas, y se fundamenta en la experiencia, habilidades y conocimiento de las personas que participan como un equipo, donde cada uno realizar aportes desde diferentes puntos de vista lo que hace que se alcancen los resultados de una manera democrática. Otro aspecto importante viene a ser la comunicación de los participantes donde se le permite mantener al día sobre los objetivos que se deben alcanzar, además de mantener un clima organizacional apropiado, una vez establecido el vínculo entre los participantes y se determinen los propósitos para lo cual a sido formado el grupo, se motiva el compromiso de forma cohesionada para obtener los resultados esperados. Donde las metas deben ser transparentes y compartidas siendo la principal motivación para no perder el sentido de las tareas asignadas, por ello es importante conocer el impacto de las metas a corto plazo, así como las tareas puntuales y esfuerzos no valorados por los lideres del equipo lo que provocaría una pérdida del horizonte de trabajo. Otro aspecto importante es promover el trabajo en equipo con estrategias de motivación que después serán evaluados con los indicadores de gestión diseñados para medir el rendimiento del equipo de trabajo y generar un sentido de competitividad. La selección de los integrantes del equipo es una etapa importante donde se definen las competencias y se establecen las funciones. De todo ello es que el trabajo tiene como finalidad el de demostrar cómo influye al logro de objetivos el trabajo en equipo de la institución pública donde se ha planificado desarrollar la tesis la misma que está estructurada de la siguiente forma:

CAPÍTULO PRIMERO: En este capítulo abordamos el problema a estudiar, el objetivo de la investigación, así como su correspondiente hipótesis con lo cual se realizó el trabajo de investigación, cuyo análisis de la información proporcionada por la Municipalidad Distrital de Maras – Urubamba.

CAPÍTULO SEGUNDO: Este capítulo esencialmente comprende el marco teórico, en el cual nos planteamos los fundamentos teóricos científicos de nuestro estudio, podremos encontrar también la definición de las variables, así como sus correspondientes dimensiones y los indicadores con los cuales serán medidos, tratando de encontrar una explicar racional al alcance de los objetivos por influencia del trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Maras – Urubamba.

CAPÍTULO TERCERO: Se describirá la metodología y técnicas de investigación, empleados, así como la población de estudio; así mismo se desarrolla las técnicas utilizadas para el tratamiento de la información, así como el análisis estadístico y su interpretación.

CAPÍTULO CUARTO: Se presenta los resultados obtenidos, según cada variable de investigación el cual nos permite realizar un análisis por cada variable y dimensión de la investigación teniendo datos exactos sobre las variables de estudio y su interacción, así como el nivel de influencia que se experimentan entre ellos.

CAPÍTULO QUINTO: Donde se presenta una propuesta de mejora en la entidad para poder alcanzar los objetivos trazados mediante la optimización de los procesos y el trabajo en la Municipalidad Distrital de la Maras. con esto pretendemos no solo analizar los resultados si no también dejar un aporte de mejora del trabajo de equipo.

Índice

Dedicatoria	1
Agradecimiento	3
Presentación	4
Introducción	5
Índice.....	7
Índice de Tablas	12
Índice de Figuras.....	13
Capítulo I: Planteamiento del Problema	14
1.1. Definición del problema	14
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. General.....	16
1.2.2. Específicos	16
1.3. Objetivos de la investigación.....	17
1.3.1. General.....	17
1.3.2. Específicos	17
1.4. Justificación de la investigación.	17
1.4.1. Relevancia social	17
1.4.2. Implicancias prácticas.....	18
1.4.3. Valor Teórico.....	18
1.4.4. Aporte metodológico	18

1.4.5. Viabilidad.....	18
1.5. Contextualización de la investigación	19
1.5.1. Delimitación temporal	19
1.5.2. Delimitación espacial.....	19
1.5.3. Delimitación conceptual	19
Capítulo II: Marco Teórico.....	20
2.1 Antecedentes.....	20
2.1.1. Internacional.	20
2.1.2. Nacional.....	21
2.1.3. Local	23
2.2 Aspectos teóricos	24
2.2.1. Trabajo en equipo	24
2.2.2. Dimensiones de Trabajo en equipo.....	26
2.2.3. Logro de objetivos.	30
2.2.4. Dimensiones de la variable logro de objetivos.	32
2.3. Hipótesis de investigación	34
2.3.1. General:.....	34
2.3.2. Específicas:	34
2.5 Variables de estudio.....	35
2.5.1. Variables: Trabajo en equipo, Logro de objetivos.....	35
Capítulo III: Diseño y Metodología.....	36

3.1	Tipo de investigación.....	36
3.2	Enfoque de investigación.....	36
3.3	Diseño en la investigación.....	36
3.4	Alcances en la investigación.....	37
3.5	Población y muestra en la investigación.....	37
3.5.1.	Población.....	37
3.5.2.	Muestra.....	37
3.6	Técnica e instrumento de obtención de datos.....	37
3.6.1.	Técnica.....	37
3.6.2.	Instrumento.....	37
3.6.3.	Procesamiento de la información.....	38
	Capítulo IV: Análisis y Obtención de Resultados en la Investigación.....	39
4.1.	Descripción del Distrito y la Municipalidad de Maras.....	39
4.1.1.	Población.....	39
4.1.2.	Objetivos Institucionales.....	39
4.1.3.	Estrategias Institucionales.....	40
4.1.4.	Organigrama.....	41
4.1.5.	Cantidad de trabajadores.....	42
4.2.	Presentación y validación de la confiabilidad de los instrumentos.....	44
4.2.1	Presentación de los instrumentos.....	44
4.2.2	Confiabilidad del instrumento.....	44

4.2.3 Resultados de la variable trabajo en equipo.....	45
4.2.4 Comparación promedio de las dimensiones del trabajo en equipo.....	50
4.2.5 Resultados de la variable de logro de objetivos institucionales.....	51
4.2.6 Comparación de las dimensiones del logro de objetivos.	55
4.3. Prueba de Hipótesis	56
Capítulo V: Propuesta de Mejora del Trabajo en Equipo para el Logro de Objetivos en la Municipalidad Distrital De Maras	62
5.1. Presentación.	62
5.2. Objetivos.	62
5.3. Programación	63
5.4. Duración.....	63
5.5. Responsables.....	63
5.6 Ruta de Aprendizaje – Metodología	63
5.7 Sesiones	63
5.7.1 Sesión 1: Componentes para el éxito del trabajo en equipo:	63
5.7.2 Sesión 2: Claves para una comunicación efectiva	64
5.7.3 Sesión 3: Habilidades sociales y personales para el trabajo en equipo	64
5.7.4 Sesión 4: El liderazgo en el trabajo en equipo.....	64
5.7.5 Sesión 5: Negociación y resolución de conflictos	65
5.7.6 Sesión 6: Equipos de trabajo centrados en objetivos y estrategias organizacionales	
65	

5.7.7 Sesión 7: Equipos de alto rendimiento	65
5.7.8 Sesión 8: Objetivos y valores para el trabajo en equipo. Celebración de camaradería. 66	
Conclusiones	67
Recomendaciones	69
Referencia Bibliográfica	70
Anexos	77

Índice de Tablas

Tabla 1 Objetivos Institucionales de la municipalidad distrital de Maras	40
Tabla 2 El Número total por cada Sub-Gerencia, Área, oficina	42
Tabla 3 Baremación del trabajo en equipo y sus dimensiones	44
Tabla 4 Baremación de logro de objetivos y sus dimensiones.	44
Tabla 5 Coeficiente de viabilidad	45
Tabla 6 Trabajo en equipo	45
Tabla 7 <i>Complementariedad</i>	46
Tabla 8 Compromiso.....	47
Tabla 9 Comunicación	47
Tabla 10 Confianza	48
Tabla 11 <i>Coordinación</i>	49
Tabla 12 <i>Comparación promedio de las dimensiones del trabajo en equipo</i>	50
Tabla 13 <i>Logro de objetivos de la municipalidad distrital de Maras</i>	51
Tabla 14 <i>Eficiencia</i>	52
Tabla 15 <i>Eficacia</i>	53
Tabla 16 <i>Transparencia</i>	54
Tabla 17 <i>Comparación de las dimensiones del logro de objetivos</i>	55
Tabla 18 <i>Trabajo en equipo y logro de objetivos institucionales</i>	57
Tabla 19 <i>Complementariedad y logro de objetivos</i>	57
Tabla 20 <i>Compromiso y logro de objetivos institucionales</i>	58
Tabla 21 <i>Comunicación y logro de objetivos institucionales</i>	59
Tabla 22 <i>Confianza y logro de objetivos institucionales</i>	60
Tabla 23 <i>Coordinación y logro de objetivos institucionales</i>	60

Índice de Figuras

Figura 1 Características del distrito de Maras - Ubicación Geográfica	39
Figura 2 Organigrama municipalidad distrital de Maras	
Figura 3 Organigrama.....	41
Figura 3 Trabajo en equipo	45
Figura 4 Complementariedad.....	46
<i>Figura 5. Compromiso.....</i>	<i>47</i>
<i>Figura 6. Comunicación</i>	<i>48</i>
<i>Figura 7. Confianza</i>	<i>49</i>
<i>Figura 8. Coordinación</i>	<i>50</i>
<i>Figura 9. Dimensiones del Trabajo en equipo</i>	<i>51</i>
<i>Figura 10. Logro de objetivos institucionales</i>	<i>52</i>
<i>Figura 11. Eficiencia</i>	<i>53</i>
<i>Figura 12. Eficacia</i>	<i>54</i>
<i>Figura 13. Transparencia.....</i>	<i>55</i>
<i>Figura 14. Dimensiones del logro de objetivos institucionales.....</i>	<i>56</i>

Capítulo I: Planteamiento del Problema

1.1. Definición del problema

Actualmente las organizaciones han experimentado grandes cambios, donde se distingue un trabajo más colaborativo y cooperativo, si en la actualidad se podía organizar el trabajo de forma individual, se hace imprescindible la interacción entre dos o más trabajadores para conseguir los resultados esperados, la compleja estructura de las organizaciones implica realizar el trabajo a través de objetivos trazados por las entidades (Torrelles et al., 2011).

El trabajo en equipo es un concepto que se viene estudiando desde años anteriores dando como conclusión que este, mejora el desempeño y por lo tanto los resultados de las empresas, incluyendo diversos sectores económicos (González y Ospina, 2015).

En ese contexto, Rodríguez (2014) señala que el estudio de las diferentes dimensiones o componentes del trabajo en equipo es de suma preocupación de parte de las organizaciones para realizar un desempeño exitoso orientado al alcanzar la misión y visión de la entidad.

Según Chiavenato (2009), para lograr la productividad en la entidad, esta va de la mano del desempeño, rendimiento y calidad de sus equipos de trabajo, desde sus componentes: Humanos, de una adecuada cultura organizacional, de una clara gestión, de un clima organizacional adecuado para el desarrollo de sus colaboradores como seres sociales e integrales y de buenas prácticas de gestión del cambio, que adopten nuevas metodologías y desempeño organizacional.

A nivel internacional, las organizaciones crean equipos de trabajo desestructurados, poco motivados e ignoran los objetivos personales para alinearse con los objetivos comerciales, lo que dificulta el logro de los objetivos establecidos. No solo se deben analizar los factores internos, sino también los cambios externos y globales que afectan a las organizaciones. Otros componentes a considerar internamente son los valores, las ideas, la comunicación y

las formas de hacer, que pueden convertirse en lazos de convivencia complejos porque no todos los individuos actúan de la misma manera ni al mismo tiempo. La misma cadencia que puede resultar en objetivos establecidos en el proceso de planificación que no deben cumplirse o implementarse en otro momento puede conducir a la deserción de los empleados, la negatividad, la reducción del rendimiento y el aumento de la rotación de empleados. Por lo tanto, para poder utilizar estas habilidades, es necesario definir claramente las habilidades y capacidades de cada miembro, asignando así diferentes tareas y tareas para maximizar el tiempo y la productividad en el grupo de trabajo (Toro, 2017).

A nivel nacional, a lo largo de la historia humana, el trabajo en equipo ha contribuido al desarrollo de sociedades y civilizaciones. El trabajo en equipo de Perú es muy importante. Entre los integrantes del Ayni, el Ayllu se dedica a labores agrícolas, construcción de viviendas, etc. Recordemos que hay trabajo conjunto, reciprocidad familiar. Este tipo de trabajo en equipo continúa hasta el día de hoy en muchas comunidades de nuestro país. El trabajo en equipo surge de la idea de que cuantas más personas se unan con determinación para hacer algo, mejor y más eficiente será el resultado. Esto se debe a que trabajar por un mismo objetivo minimiza las debilidades del equipo y fortalece sus fortalezas (Upla, 2021). De las definiciones anteriores podemos afirmar que, en la municipalidad distrital de Maras, los trabajadores en general no cuentan con estas características, por ser una institución pública donde lo único que se impone es la autoridad y el trabajo que realizan es por cumplimiento, no teniendo claro sus objetivos y metas a seguir, faltando en muchos casos un trabajo articulado, coordinado lo que lleva a una falta de pertenencia e identificación con la Institución. Estos generalmente por causas de un trabajo burocrático que hace más lento y engorroso los tramites y actividades y proyectos a desarrollar por la municipalidad, así también podemos ver otra de las causas es la de evadir responsabilidades frente a organismos de control que ocasione sanciones a los servidores públicos. Por lo que el problema sería la

falta de trabajo en equipo dentro de la Municipalidad. teniendo como consecuencia la mala ejecución de sus procesos y la falta de logro de sus objetivos que se traducen en actividades y proyectos que no se logran ejecutar a favor de la población del distrito de Maras, así como la baja ejecución del presupuesto ya que para el presente año 2020 fue de 83.8%. (fuente: consulta amigable)

1.2. Formulación del problema

1.2.1. General

¿De qué manera se relaciona el trabajo en equipo y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Maras?

1.2.2. Específicos

P.E.1 ¿De qué manera se relaciona la complementariedad de los trabajadores y el logro de objetivos de la Municipalidad Distrital de Maras?

P.E.2 ¿De qué manera se relaciona el compromiso de los trabajadores y el logro de objetivos de la Municipalidad Distrital de Maras?

P.E.3 ¿De qué manera se relaciona la comunicación de los trabajadores y el logro de objetivos de la Municipalidad Distrital de Maras?

P.E.4 ¿De qué manera se relaciona la confianza de los trabajadores y el logro de objetivos de la Municipalidad Distrital de Maras?

P.E.5 ¿De qué manera se relaciona la coordinación de los trabajadores y el logro de objetivos de la Municipalidad Distrital de Maras?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. General

Demostrar la relación entre el trabajo en equipo y el logro de objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Maras.

1.3.2. Específicos

O.E.1 Demostrar la relación entre la complementariedad de los trabajadores y el logro de objetivos de la Municipalidad Distrital de Maras.

O.E.2 Demostrar la relación entre el compromiso de los trabajadores y el logro de objetivos de la Municipalidad Distrital de Maras.

O.E.3 Demostrar la relación entre la comunicación de los trabajadores y el logro de objetivos de la Municipalidad Distrital de Maras.

O.E.4 Demostrar la relación entre la confianza de los trabajadores y el logro de objetivos en la Municipalidad Distrital de Maras.

O.E.5 Demostrar la relación entre la dimensión coordinación de los trabajadores y el logro de objetivos de la Municipalidad Distrital de Maras.

1.4. Justificación de la investigación.

1.4.1. Relevancia social

El aporte social se centra en demostrar que con el trabajo en equipo la municipalidad lograría sus objetivos que están relacionados directamente al servicio de los ciudadanos quienes son los directos beneficiarios de una adecuada gestión, La razón de ser la municipalidad es brindar servicios a los ciudadanos en diferentes aspectos socioeconómicos donde se busca el desarrollo de su jurisdicción y por lo tanto el cambio del nivel económico de su población a la que sirve, así como la reducción de la pobreza, por ende la investigación tiene una relevancia social importante.

1.4.2. Implicancias prácticas

En cuanto a la justificación práctica según Bernal (2010), ayudará a primeramente a proponer estrategias y a su vez al aplicarse éstas, contribuirán sustancialmente a la resolución de problemas, en nuestro caso el trabajo en equipo así como el logro de los objetivos son actividades que conllevan a serie de problemas que implican ser resueltas en forma práctica como por ejemplo desarrollar políticas públicas o estrategias para su desarrollo, implementación y ejecución, por lo que su sustenta su desarrollo practico.

1.4.3. Valor Teórico

Se justifica teóricamente porque genera reflexión y debate académico, confronta una teoría con otra, contrastar resultados y generar epistemología y nuevos conocimientos sobre la posibilidad de que exista una relación directa entre el trabajo en equipo así como el logro de objetivos de la municipalidad distrital de Maras, siendo estos factores tema de estudio a nivel internacional con lo que se demuestra la importancia de su estudio y por lo tanto tiene un alto valor teórico (Bernal, 2010)

1.4.4. Aporte metodológico

En cuanto al aporte metodológico donde se generan nuevos instrumentos de medición para recolección y análisis de datos (encuestas). Por lo tanto, lo que se busca es conocer la relación y su influencia de variables, así como sus dimensiones, siguiendo las teorías aplicadas a las correlaciones y descriptivas. (Hernández et al., 2014)

1.4.5. Viabilidad

La viabilidad se cumpliría debido a que contamos con todas las facilidades otorgadas, así como el acceso a la información para poder desarrollar la investigación, y la apertura a la entidad pública en este caso la Municipalidad Distrital de Maras, para obtener la información necesaria, considerando el trabajo como un objetivo para percibir su realidad.

1.5. Contextualización de la investigación

1.5.1. Delimitación temporal

La investigación está enmarcada dentro de su temporalidad en el ejercicio de actividades institucionales realizados durante el periodo de análisis 2020.

1.5.2. Delimitación espacial

La demarcación físico-geográfica del estudio se realizó en las oficinas e instalaciones de la Municipalidad Distrital de Maras.

1.5.3. Delimitación conceptual

El estudio se contextualiza con la explicación de las variables a estudiar las cuales son trabajo en equipo con sus características de complementariedad, compromiso, comunicación y confianza; y objetivos institucionales con sus propiedades de eficiencia, eficacia y transparencia.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1 Antecedentes.

La existencia de investigaciones referidas al comportamiento organizacional, clima institucional, liderazgo, trabajo en equipo, considerándolos como herramientas indispensables y necesarias para conseguir las metas institucionales de las organizaciones, siempre y cuando los trabajadores que conforman las entidades mantengan una actitud de compromiso, así como trabajar de manera articulada en la obtención de sus objetivos comunes y así lograr resultados positivos, nos demuestra la importancia del estudio de estos temas por lo que pasaremos a describir aquellos que tienen importancia para el presente trabajo.

2.1.1. Internacional.

Al respecto, internacionalmente podemos mencionar la tesis de Toro (2017), que dentro de las conclusiones, las mismas que fue de tipo bibliográfico, desde un análisis sistemático de literatura sobre el tema, infiere que actualmente las organizaciones deben buscar el trabajo sinérgico de sus miembros, para alcanzar metas, objetivos y mejorar la productividad y que la manera más beneficiosa de hacerlo es con el trabajo en equipo, como practica continua y propia de la institución, la misma que debe ser estructurada y sistematizada, a fin de que se pueda crear un adecuado ambiente laboral, que redunde en resultados favorables para los trabajadores y ciudadanos en general. Afirma también el establecer espacios de creatividad e innovación es una práctica importante en el trabajo en equipo, que permita la dinámica y participación de los colaboradores, implantando un ecosistema laboral de mutua comunicación, sin tomar en cuenta las jerárquicos, sino valorado sin distinción todos los puntos de vista encaminados a la obtención de los objetivos de la organización.

Por su parte Gonzales (2015), en la que analiza los diferentes factores que intervienen en la productividad empresarial, obteniendo como resultado de la satisfacción de sus empleados, así mismo se establece como pieza fundamental el trabajo en equipo, concluyendo que si un grupo de trabajadores unifica esfuerzos y habilidades en la obtención de metas en común que sea acorde y alineado a los objetivos de la entidad, los resultados pueden ser satisfactorios y beneficiosos para la organización. Mediante el análisis se comprobó la existencia de una relación entre la satisfacción laboral y el trabajo en equipo, concluyendo que las relaciones laborales entre compañeros se relacionan con la integración y unión de esfuerzos para lograr los objetivos laborales.

Así mismo, Carozo (2015), investiga sobre como mejora los resultados de las empresas si existe el trabajo en equipo adecuado, donde los resultados del análisis realizado dan como conclusión la existencia de una relación entre los procesos interpersonales, el trabajo en equipo y los resultados de la organización, confirmado así la hipótesis planteada, sumando así las evidencias empíricas que demuestran que la calidad de los procesos interpersonales de la organización pueden generar una vasta influencia en el alcance los objetivos y por ende en el éxito de la empresa, en especial cuando la coordinación entre sus actores organizacionales es alta, trayendo como consecuencia que al trabajar coordinadamente los grupos consiguen visualizar mejor las tareas que se tienen que realizar para lograr los objetivos y el reconocimiento de cada uno de sus miembros.

2.1.2. Nacional

También se cuenta con interesantes investigaciones, como la desarrollada por Ríos (2017), cuyo objetivo era determinar la existencia de una relación entre el trabajo en equipo y el rendimiento laboral, donde la influencia es significativamente, demostrándose con el resultado del chi-cuadrado de 12.644 y con un $p=0.002$, que es inferior al nivel de

significancia de 0.05 con lo que se comprueba la relación. Así mismo se determinó la existencia de un adecuado trabajo en conjunto, siendo el de mayor realce el grado de colaboración, y sus componentes que se deben mejorar son: la comunicación y la innovación. Con relación al desempeño en el trabajo se determinó que los colaboradores consideran que es un desempeño adecuado, donde el indicador fue la satisfacción del usuario y los componentes que se deben mejorar son: el desarrollo personal y el desarrollo de su dependencia o área. Finalmente se determinó la influencia significativa del trabajo en equipo y el desempeño laboral en la entidad.

Jaimes y Paucar (2019), realizaron una investigación donde se comprobó la existencia de un nivel alto de trabajo en equipo en los centros de salud del distrito, con una valoración del 88%, lo que nos permite afirmar que el trabajo es eficiente, aplicando la metodología de las 5C que permiten obtener buenos resultados en cada una de sus dimensiones los niveles fueron los más adecuados.

Muñoz (2019), realiza una investigación que observa el logro de los objetivos institucionales, pero relacionándolo con el clima laboral, conjeturando que la dimensión denominada relaciones interpersonales se relaciona con el trabajo en equipo dentro del clima laboral, consideramos que esta investigación tiene relación con el presente estudio, las conclusiones a la que se llegaron fue la existencia de una correlación significativa positiva entre el clima organizacional y logro de los objetivos, obteniendo un coeficiente de 0,834 siendo esta relación directa y muy buena, comprobándose así la existencia de un clima organizacional óptimo, y que contribuye al alcance de las metas que se trazan las organizaciones.

2.1.3. Local

Localmente hemos encontrado investigaciones que abordan las variables que queremos estudiar, es así que señalamos la realizadas:

Espinoza (2015), dando como resultado que el trabajo en equipo del personal de ventas de la empresa, es regular de acuerdo al baremado propuesto para el instrumento de investigación, así mismo del análisis realizado se evidenció que el 85% de la población de estudio opina favorablemente sobre el trabajo en equipo, es decir que la colaboración entre los miembros del equipo se enmarca en acciones considerando el término medio de su potencial, lo cual limita la acciones de los integrantes que se podrían esforzar y obtener los objetivos esperados, de la misma manera la dimensión complementariedad es regular en el 64% de la población analizada, donde se pudo demostrar que el autoconocimiento, la sinergia, así como la destreza en el manejo de las tareas son nulas en la complementariedad a nivel nacional, por otro lado el conocimiento constituye como fortaleza constante en todos los puntos de venta, con relación a la dimensión compromiso el 54% lo califica como regular, estableciendo que la cooperación, responsabilidad, y las metas comunes son debilidades del compromiso en los puntos de venta. Finalmente, se pudo definir que el asertividad, la honestidad y la comunicación son débiles en los puntos de venta, pero que por otro lado la escucha activa se posiciona como una fortaleza para el 64% de la población, así mismo la confianza es la mejor calificada con un 68% de la población estudiada, estableciendo que la principal fortaleza es la confianza entre los integrantes de equipo de trabajo de la fuerza de ventas.

Pancorbo (2019), realiza una investigación que observa trabajo en equipo, Al describir cómo es el trabajo en equipo en el Hospital de Quillabamba se concluye que, este se desarrolla de manera poco adecuada con un promedio de 2.54, lo que Los resultados

mostraron que la mayoría de los empleados que laboran en hospitales no se coordinan y cooperan con sus compañeros para realizar mejor sus tareas, solo el 10,74% de los encuestados cree que el trabajo en equipo es suficiente y el 0,80% cree que es muy suficiente, lo que indica, que el personal tuvo que aprender nuevas tecnologías y habilidades en complementariedad, confianza, coordinación, comunicación y compromiso con un trabajo bien definido que logre objetivos institucionales compartidos.

Aimituma (2022), realiza una investigación que observa trabajo en equipo, En base a los resultados obtenidos de los objetivos generales se determinó que el trabajo en equipo incidió significativamente en la evaluación formativa en las dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo en Cusco 2021, así como en la prueba pseudo-R-cuadrada mostrando el coeficiente de Nagelkerke = 0.31, lo que indica que Cusco 2021 Dos instituciones educativas UGEL Paucartambo tienen incidencia en la dimensión comunicativa de la evaluación formativa. Así lo comprobó la prueba pseudo R-cuadrada, la cual arrojó un coeficiente de Nagelkerke = 0,308, indicando que la variable trabajo en equipo incide en un 30,8 por ciento de la comunicación motivacional en la UGEL Paucartambo, Cusco, 2021 en dos instituciones educativas. Una prueba de pseudo R-cuadrado mostró un coeficiente de Nagelkerke = 0,645, lo que indica que la variable trabajo en equipo influyó en el 64,5% de la dimensión motivación.

2.2 Aspectos teóricos

2.2.1. Trabajo en equipo

Definición de trabajo en equipo:

Según Pérez (2013), gracias al trabajo en equipo se acentúan las fortalezas organizacionales al integrar el esfuerzo personal, aprovechando los talentos y capacidades de cada colaborador para obtener los resultados y metas de una empresa.

Acosta (2016) manifiesta que hablar de trabajo en equipo hace referencia a que un grupo de colaboradores trabajan en la obtención de un objetivo común que se desea alcanzar, en donde se conjuga la interacción e integración de los participantes, realizando un trabajo coordinado. Se puede entonces destacar que los equipos de trabajo deben tener objetivos claros, así como una bien definida identidad, cada colaborador aporta sus conocimientos, saberes, habilidades realizando de manera coordinada, actividades organizacionales para obtener las metas trazadas.

Para Robins y Judge (2009), un equipo es una organización peculiar para realizar el trabajo en donde es necesario que cada integrante pueda mostrar su energía y talento, para que las instituciones alcancen niveles altos de calidad y productividad, afirmando hace ya varios años atrás que este trabajo en equipo es indispensable en las organizaciones que tienen una visión de futuro, las experiencias confirman los equipos de una organización comparten, conocen y se identifican con las metas y objetivos institucionales se alcanzan resultados muy satisfactorios. Los valores de colaboración, confianza y compromiso vividos por un equipo favorecen el alcance de las metas estratégicas, así como la visión y misión institucional.

Diferencias entre grupos y equipos de trabajo:

Para Chiavenato (2009) es importante establecer la diferencia entre equipo de trabajo y grupo de trabajo, esta tarea es difícil y compleja porque sus desempeños son parecidos y las diferencias pueden provenir de una mirada subjetiva. La diferencia ha de encontrarse en la forma de desempeñar el trabajo en relación con los otros, en el caso de los grupos de trabajo las responsabilidades y resultados son asumidas de manera individual, como un esfuerzo individual, centrados en el cumplimiento de la tarea, en cambio en los equipos de trabajo las responsabilidades son individuales y colectivos, vistas como una oportunidad, enmarcando sus acciones desde el objetivo estratégico de la organización. Los resultados son evaluados

en función del esfuerzo compartido de todos los colaboradores, observando las actividades desde las tareas, pero también desde el soporte emocional que ofrece el trabajo compartido y comprometido, reconociendo y valorando las diferencias (Franklin y Krieger, 2012).

Aptitudes para el trabajo en equipo:

Trabajo en equipo apunta al alcance de objetivos, por lo que estos según Reynosa (2016) deben reunir ciertas características o aptitudes para lograr un desempeño óptimo, entre las que podemos nombrar: i) Confianza mutua: los miembros se confían unos de otros, porque se saben complementarios y responsables. ii) Habilidades pertinentes: los miembros del equipo son suficientemente competentes y ponen al servicio del equipo sus capacidades, aptitudes y destrezas. También poseen características personales y actitudes que hacen posible el trabajo satisfactorio con los demás miembros del equipo. En este caso se hace referencia a las habilidades cognitivas, técnicas y socioemocionales. iii) Compromiso: expresado en la lealtad y la colaboración para el logro de objetivos. iv) Comunicación: los miembros del equipo han de poseer una gran capacidad de escucha y acogida, así como la transmisión clara y precisa de sus mensajes. v) Tener metas claras: para que un equipo logre óptimos resultados debe tener claras las metas que se desean alcanzar, y estar convencido que alcanzarlas es importante y valioso.

2.2.2. Dimensiones de Trabajo en equipo

El trabajo en equipo se descompone en 5 dimensiones llamadas también las 5 C del trabajo donde varios expertos han buscado estas dimensiones y como relacionan y favorecen el trabajo en equipo para que funcione de forma eficaz. Las 5 C del trabajo en equipo que corresponden a las dimensiones de esta variable, han sido desarrolladas por el famoso gurú del management, Tom Peters, (citado por Jaimes y Paucar 2019), quien buscó las características en común de los diferentes equipos de alto rendimiento escritos en su libro

seller “En busca de la excelencia”, que destaca el estudio de los equipos de alto rendimiento en las instituciones, aterrizando en cinco habilidades que deben contar todos los equipos de trabajo para que estas funciones de manera sincronizada en el alcance de las metas de las instituciones, estas habilidades son: Complementariedad, Comunicación, Coordinación, Confianza y Compromiso.

Dimensión 1: Comunicación

La comunicación es el medio en que se manifiesta el equipo de trabajo dando como resultado a la coordinación, la misma que debe ser abierta y transparente entre todos los miembros del equipo y sus características son: i) Asertividad, que consiste en manifestar nuestras ideas y puntos de vista, asimismo escuchando la opinión de otros trabajadores, es decir implica solicitar lo que necesito cuando se necesita, así como expresar lo que deseo decir, manifestar nuestros sentimientos sin restricción alguna cuando es preciso. ii) Escucha activa que es comprender adecuadamente las palabras con diplomacia, así como detectar los sentimientos, posiciones y preocupaciones de los miembros del equipo que aún no han sido expresadas o que lo realizaron en forma parcial, sin necesidad de juzgar e interpretar al receptor. iii) Honestidad, que consiste en actuar con probidad y rectitud, también es actuar en sincronía con lo que cada uno considera importante, incluyendo la expresión de ideas y sentimientos en forma abierta y directa. iv) Comunicación no verbal, que hace referencia a cuidar el tono con lo que nos manifestamos y nuestra postura corporal en la estructuración de las relaciones con las demás personas y el uso de palabras adecuadas en las manifestaciones entre personas (Robins y Judge, 2009)

Dimensión 2: Coordinación

Es un proceso que responde al trabajo de equipo como una unidad total, es decir que cuando el equipo labora con un nivel alto de coordinación todos contribuyen a los resultados

en contra posición si la coordinación es deficiente, los resultados no se lograrán alcanzar. El grupo de profesionales debe trabajar organizadamente a cargo de un líder, con la premisa de obtener buenos resultados en beneficio de la organización. Conceptualizando que la coordinación se lograría siempre y cuando exista plan de actividades que sustente las tareas y responsabilidades de cada miembro del equipo y este debe estar orientado por individuos y coordinadores para obtener una eficiente implementación. i) Liderazgo es la capacidad de influenciar en el grupo para conseguir sus metas, así mismo es el proceso de colaborar e influenciar a sus seguidores para que trabajen con entusiasmo en el alcance de las metas siendo un aspecto crucial el brindar ayuda en forma personal o grupal a identificar los objetivos y posteriormente motivarlos para alcanzarlos. ii) Organización de funciones que consiste en describir las tareas que serán cumplidas en determinado orden y que determinen las funciones específicas y responsabilidades de cada colaborador. iii) Adaptabilidad, es la capacidad de adaptación laborar en forma eficiente en habientes cambiantes y con la disposición de aportar ideas, conceptos, definiciones a partir de una información nueva que se encuentra al alcance, así como la satisfacción de exigencias nuevas adaptadas a la forma de actuar, manejando múltiples demandas en forma sencilla. iv) Trabajo armónico, es una integralidad sincronizada y ecuánime de las actividades realizadas por los diferentes colaboradores de una organización para ellos es necesario distribuir las tareas de manera proporcional, de tan manera que su funcionamiento forme responsabilidades que serán compartidas por los miembros del equipo. (Robins y Judge, 2009)

Dimensión 3: Complementariedad

La complementariedad es un concepto que está conformado ciertos atributos como el dominio de tareas, conocimientos, autoconocimiento y sinergia que pasaremos a explicar cada uno de ellos. i) Dominio de las tareas, es el manejo y conocimientos de las actividades

que debe de realizar en un tiempo determinado y que permite a los trabajadores identificarse con cada uno de los componentes del trabajo y lograr la tarea en forma integral ii) Autoconocimiento viene a ser la capacidad de reconocerse en forma integral, identificar sus competencias, así como sus virtudes y defectos propios y su influencia en el rendimiento laboral. iii) Conocimiento, corresponde a las habilidades cognitivas y de aprendizaje así como las técnicas que posee cada miembro del equipo para el desarrollo de sus actividades. iv) Sinergia denominada también la suma de fuerzas, cuya finalidad es que las labores individuales lleguen a tener mayor efectividad, también se puede conceptualizar como el resultado que es superior a la suma de resultados de cada trabajador (Egúsquiza, 2000).

Dimensión 4: Confianza

Es una actitud donde los miembros de los equipos deben de estar con la seguridad de realizar sus actividades eficientemente y cuyo esfuerzo igual que el todos traerá como beneficio obtener los resultados esperados, de tal manera que el trabajo emane y se torne satisfactorio, reduciendo la presencia de dificultades que obstaculicen el alcance de los resultados deseados, está conformado por: i) Cumplimiento de acuerdos que consisten en imponer la disciplina y seriedad en los acuerdo adoptados, una responsabilidad obligada, significa realizar aquello que ha sido previamente acordado. ii) Libertad de expresión que es un derecho inherente al ser humano y es muy significativo para el descubrimiento de la creatividad e innovación, determinar la libre expresión de ideas sin tomar en cuenta las malinterpretaciones, juicios ni sentirse intimidado. iii) Empowerment, consiste en otorgar poder o delegar, donde se fijan claramente los objetivos a alcanzar, proporcionando orientación y otorgando responsabilidades. iv) Autoconfianza, viene a ser la creencia en la capacidad de realizar una tarea y reconocerse a sí mismo como el mejor para el trabajo, por otra parte, también es la transferencia de ideas cuya influencia es positiva en los

colaboradores y esta a su vez es de manera segura. Los trabajadores que obtienen autoconfianza se caracterizan por ser seguras de sí misma, sin dudas, así como de hacerse oír y destacar dentro de un grupo (Egúsquiza, 2000).

Dimensión 5: Compromiso

Se destaca por tener metas en común, proactividad, responsabilidad, objetivos comunes y colaboración: i) Metas en común, que son la cuantificación de los objetivos organizados en un horizonte de tiempo, para lo que se ha dispuesto operaciones y/o acciones que busquen lograr la finalidad buscada, así mismo cuando las metas son intervenidas por dos o más personas se dice que son metas en común. ii) Responsabilidad cuyo significado se asocia al compromiso con que los trabajadores realizan las actividades encomendadas, de la misma forma su preocupación por el cumplimiento de las tareas está por encima de sus propios intereses. iii) Proactividad viene a ser la capacidad de sortear los obstáculos e inconvenientes, para tomar otras alternativas y experimentar desafíos y oportunidades nuevas, y ser comprometidos con sus ideas y actividades, también los trabajadores proactivos tienen la capacidad de actuar anticipándose a los eventos y no esperan que estos sucedan primero, buscan información utilizando métodos poco comunes y no dudan en saltarse rutinas habituales cuando es necesario. iv) Cooperación se encuentra asociada a la sinergia que promoverá acciones orientadas a un rendimiento mutuo para los miembros de los equipos de trabajo, especialmente cuando se presenten dificultades en la que las individualidades son escasas (Egúsquiza, 2000).

2.2.3. Logro de objetivos.

La Gestión Pública

Son todas las actividades que se realizan las entidades públicas enmarcadas en los tres niveles de gobierno (nacional, regional, local), así como la dualidad del Estado (gobierno,

administrador) que cumple sus objetivos, competencias y funciones en sus órganos jurisdiccionales que forman una estructura especial y un conjunto de técnicas y procedimientos que lo ponen en marcha. (Samalvides, 2016).

Para Sánchez (2016), la gestión pública es la implementación de las políticas públicas, es decir la aplicación de los recursos estatales con la finalidad de fomentar el bienestar y desarrollo de la población, así mismo, también se define gestión pública a la formación universitaria que forma a gente que en un futuro brindarían servicio a estado mediante la aplicación de teorías, herramientas, así como prácticas que atañen a las políticas públicas de una nación.

Por su parte Hernández (2011), manifiesta que la gestión pública es el conglomerado de procesos y operaciones dirigidas específicamente a llevar a cabo la gestión de los recursos de las entidades públicas, así mismo afirma además que los términos gestión y administración muchas veces se confunden y se toman como si tuvieran el mismo efecto, pero su aplicabilidad difiere, mientras para la gestión lo principal es el conocimiento y conceptualización, para la administración es la aplicación de ese conocimiento en un sentido práctico y real, concluyendo así que ambos términos se complementan.

Bases conceptuales de la gestión pública por objetivos

Sánchez (2016), la mayoría de los trabajos teóricos que se han realizado sobre la materia, inciden en lograr obtener resultados, en otras palabras, toda organización se crea para cumplir una finalidad definida en la misión de la organización, luego la misión se debe expresar en objetivos y metas, así como estrategias concretas. Aludiendo lo anteriormente dicho, algunos clásicos de la administración sostienen que gestionar o gerenciar es organizar a los trabajadores en grupos para alcanzar dichos objetivos, siendo este concepto el que más se acerca a la gestión por objetivos, donde es necesario que todas las personas y grupos estén

informados de cuáles son las razones que los convocan y qué quieren lograr. (Castañeda, 2014).

Rus, E. (2020) realiza una comparación entre lo privado y lo público de la *gestión por objetivos*, analizando que esta forma de gestión se desarrolló con mayor profundidad en la empresa privada, tomando como ejemplo la gestión pública a adoptado estas prácticas siendo parte esencial de lo que ahora se denomina la *reinención del gobierno*.

Objetivos Institucionales

Los objetivos institucionales se definen como lo que la entidad espera lograr en relación con su población y en relación con su situación interna, es decir en cumplimiento de sus funciones sustantivas o de administración interna. El primer tipo de objetivo está orientada al otorgamiento de bienes y servicios que los ciudadanos necesitan y a la que sirve, y cuyo efecto es el de mejorar sus condiciones de vida y el segundo tipo se refiere a las situación interna de la entidad, o buscar los medios con los cuales cumplirá el primero objetivo, así como mejorar o fortalecer sus procesos internos, de soporte o su diseño organizacional para solucionar problemas de gestión u optimizar el uso de recursos y así atender adecuadamente a su población. Dentro de este tipo de objetivo se encuentra el trabajo en equipo que se busca mejorar y finalmente cumplir los objetivos institucionales trazados. (CEPLAN, 2017)

2.2.4. Dimensiones de la variable logro de objetivos.

Sánchez (2016) manifiesta que la creación de valor público va de la mano con la productividad y sostiene que los bienes y servicios públicos brindados por las diversas instituciones, programas y agencias deben de realizarse con eficiencia, así la productividad mejoraría siempre y cuando se alcance el mismo producción con menos recursos, o contar con más producción con los mismo recursos utilizados, afirmando así que la productividad

en la administración pública es de aplicación práctica en cada unidad organizacional de estado y en cualquier nivel de gobierno.

Por otra parte (Sánchez, 2016) también afirma que el análisis de la productividad puede ser analizada desde sus componentes de eficiencia y eficacia, y establecer ratios para monitorear el avance de la producción (entendido como entrega de bienes y/o servicios) de las entidades públicas, comparándolas con los objetivos planteados en su programación, constituyéndose así en la base del monitoreo de la producción.

Castañeda (2014), define eficacia como el cumplimiento de lo planificado por la entidad y en qué medida la entidad está logrando los resultados que se propuso, mientras que la eficiencia es el cumplimiento de metas con los recursos asignados.

En ese orden de ideas, la gestión por resultados puede abordarse en términos de eficiencia y eficacia, y según Sánchez (2016) se debe incorporar también la transparencia en la gestión.

De esta manera las dimensiones a considerar con respecto a los Objetivos institucionales son las siguientes:

Eficiencia: que está muy relacionada con la producción, en otras palabras, utilizar los menos insumos posibles para producir la misma cantidad; otra definición sería la de utilizar menos recursos para lograr un mismo objetivo o cuando se logran más objetivos con los mismos o menos recursos; la eficiencia significa cumplir con los objetivos institucionales planteados, pero estos deben de realizarse en el menor tiempo y utilizando los menos recursos posibles para producir lo proyectado e inclusive más (Sánchez, 2016).

Eficacia: se centra en objetivos de producción dados unos recursos, ya sea en términos de tiempo límite o de cantidad a producir”. Es la utilización de recursos, para cumplir en tiempo y cantidad con los objetivos pretendidos. Sánchez (2016) define la eficacia como el

logro de objetivos sin considerar los costes utilizados, ni los beneficios obtenidos, solamente es el cumplimiento de estos en el tiempo estimado. La eficacia, se logra a través del cumplimiento de los objetivos institucionales, sin embargo, no se consideran los costos o gastos en los que se incurren o las ventajas que pueden ganarse, solo busca la concretización del objetivo.

Transparencia: Sánchez (2016) asocia la transparencia con lo que se puede ver y tener acceso, todo lo que puede ser comprendido y conocido, y su vez se encuentra relacionado a la tranquilidad y serenidad, así mismo la transparencia esta conceptualizado como un valor éticos inherentes a los seres humanos y que toda persona debe aplicar en transcurso de su trabajo, es por tal razón que se necesita analizar sus efectos y en realizar discusiones al respecto con otras teorías tales como la accesibilidad a la información y la rendición de cuentas de parte de las autoridades, aspectos con la que la transparencia se interrelaciona de manera cotidiana en la labor pública. La transparencia en el sector público es fundamental, pues a través de ello la entidad brinda a toda su jurisdicción el conocimiento de las actividades que realiza y realiza en beneficio y satisfacción de sus necesidades.

2.3. Hipótesis de investigación

2.3.1. General:

Existe relación en el trabajo en equipo y el logro de objetivos en la Municipalidad Distrital de Maras.

2.3.2. Específicas:

H.E.1 Existe relación en la complementariedad de los trabajadores y el logro de objetivos en la municipalidad distrital de Maras.

H.E.2 Existe relación en el compromiso de los trabajadores y el logro de objetivos en la municipalidad distrital de Maras.

H.E.3 Existe relación en la comunicación de los trabajadores y el logro de objetivos en la municipalidad distrital de Maras.

H.E.4 Existe relación en la confianza de los trabajadores y el logro de objetivos en la municipalidad distrital de Maras.

H.E.5 Existe relación en la coordinación de los trabajadores y el logro de objetivos en la municipalidad distrital de Maras.

2.5 Variables de estudio

2.5.1. Variables: Trabajo en equipo, Logro de objetivos.

Capítulo III: Diseño y Metodología

3.1 Tipo de investigación

La investigación es aplicada, porque según Del Cid Pérez et al (2014) cuando las investigaciones tienen como propósito el cambio y la mejoría humana se habla de investigación aplicada, con la presente investigación se pretende demostrar la relación entre trabajo en equipo y logro de objetivos institucionales, y así poder implementar políticas públicas que mejoren el servicio al ciudadano y eleven su nivel socioeconómico y por ende mejore su situación de pobreza. Así mismo el diseño de la investigación según

Bernal (2010) es descriptiva porque es capaz de obtener las características esenciales del estudio (trabajo en equipo y logro de objetivos institucionales) y su descripción detallada de las partes, categorías o clases de ese objeto. Finalmente, la hipótesis es correlacional porque según Bernal (2010) que cita a Salkind (1998) tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables, con un diseño no experimental según Hernández et al. (2014) por la aplicación de encuestas de opinión, con un enfoque de investigación cuantitativa y un método de investigación hipotético deductivo.

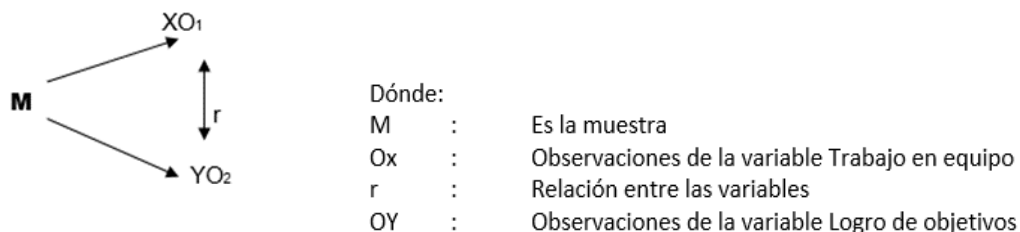
3.2 Enfoque de investigación

El enfoque es cuantitativo porque la recolección de los datos tiene como finalidad describir objetivos mediante medición numérica, aplicando principalmente el análisis estadístico. (Hernández et al, 2018). La presente investigación tiene enfoque cuantitativo ya que se hará uso de la estadística siguiendo un orden riguroso.

3.3 Diseño en la investigación

La presente investigación de acuerdo por el tipo de problema de estudio y las hipótesis formuladas, corresponde a un diseño de investigación no experimental, transversal y correlacional. Hernández, et al (2018), sostienen que los diseños no experimentales el

investigador no interviene en las variables de estudio. El diseño descriptivo correlacional se sintetiza de la siguiente manera:



3.4 Alcances en la investigación

Siendo el estudio de tipo **descriptivo correlacional**, busca describir los atributos del grupo humano de la Municipalidad con respecto a las variables de estudio, así como determinar la relación entre las variables trabajo en equipo y logro de objetivos, y se realizara en un solo grupo de estudio correspondiente a los trabajadores de la municipalidad distrital de Maras, para demostrar y analizar la existencia de esta relación.

3.5 Población y muestra en la investigación

3.5.1. Población

La población está compuesta por 41 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Maras

3.5.2. Muestra

La muestra será con la participación de los 41 colaboradores de la municipalidad Distrital de Maras, siendo una muestra censal.

3.6 Técnica e instrumento de obtención de datos

3.6.1. Técnica

Para analizar los datos se empleó como técnica la encuesta

3.6.2. Instrumento

La encuesta fue el instrumento que se utilizó para la recolección de datos el cual nos permitió medir nuestra variable de acuerdo a sus dimensiones e indicadores.

3.6.3. Procesamiento de la información

Los datos fueron procesados en una hoja de cálculo EXCEL para luego analizados por medio del programa estadístico SPSS así mismo para la validación del cuestionario se utilizó la herramienta de validación del SPSS, la distribución de los resultados se realizó de manera descriptiva debido a que se ordenaron y presentaron los datos mediante tablas y figuras con sus respectivos porcentajes, por otro lado, para las pruebas de hipótesis se utilizó la estadística inferencial mediante el coeficiente de Pearson para poder identificar las correlaciones entre las variables de estudio.

Capítulo IV: Análisis y Obtención de Resultados en la Investigación

4.1. Descripción del Distrito y la Municipalidad de Maras

El distrito de Maras se encuentra localizado en la cuenca del Vilcanota, provincia de Urubamba, Región de Cusco a 52 Km en dirección noroccidental de la ciudad del Cusco, sobre los 3,375 msnm.

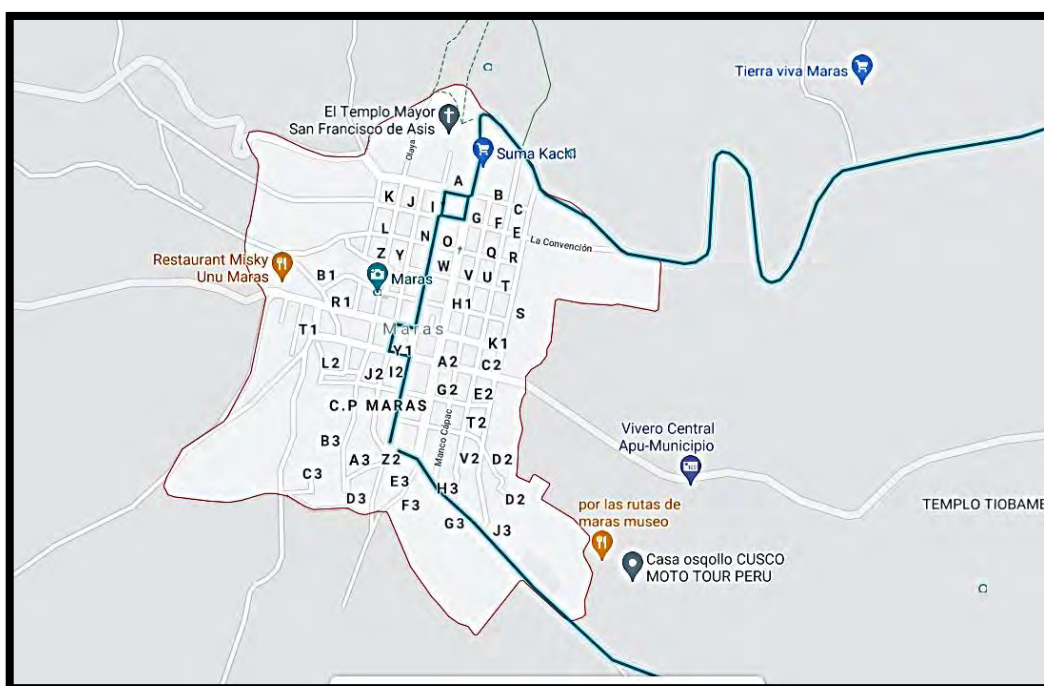


Figura 1 Características del distrito de Maras - Ubicación Geográfica

Fuente: Municipalidad Distrital de Maras - Oficina de Catastro

4.1.1. Población

Población al 2020 es de 6,769 habitantes con una densidad poblacional de 40.8 habitantes por kilómetro cuadrado

4.1.2. Objetivos Institucionales

Los objetivos de la entidad definen lo que se espera lograr; esto se basa en el desarrollo integral y sostenible de su población y la mejora en las condiciones como Institución internamente; es decir el cumplimiento de sus funciones de administración, así como sus funciones propias como Entidad Pública.

Tabla 1 *Objetivos Institucionales de la municipalidad distrital de Maras*

Código	Descripción Del Objetivo
OI.01	Mejorar las condiciones de habitabilidad en el distrito y sus comunidades.
OI.02	Promover el Desarrollo Humano e impulsar la salud, educación y deporte en el Distrito
OI.03	Proteger a la población y sus medios de vida frente a peligros de origen natural y antrópicos.
OI.04	Reducir los Índices de Inseguridad Ciudadana en el Distrito
OI.05	Promover la Competitividad Económica en el Distrito
OI.06	Promover el desarrollo urbano territorial ordenado y sostenible en el Distrito
OI.07	Promover la Gestión Ambiental en el Distrito
OI.08	Fortalecer la Gestión Institucional
OI.09	Incrementar la oferta turística con enfoque cultural en el Distrito

Fuente: Plan estratégico 2020

4.1.3. Estrategias Institucionales

Las estrategias institucionales de la Municipalidad distrital de Maras se definen a partir de los servicios y bienes que se entrega a los ciudadanos, entorno o entidades públicas para el logro de los objetivos y también a partir de las acciones orientadas a la mejora de su gobernanza o gestión institucional.

4.1.4. Organigrama

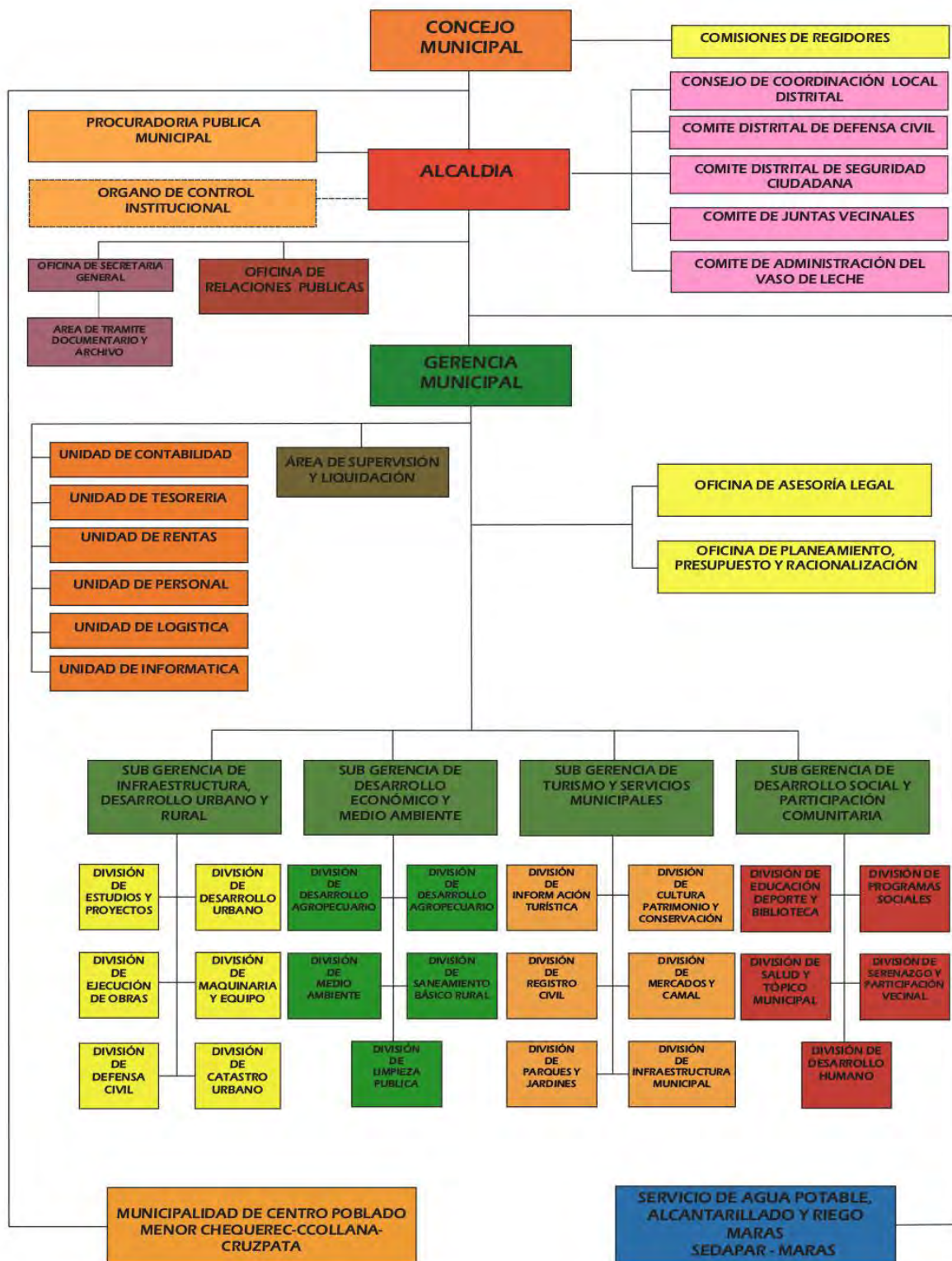


Figura 2 Organigrama municipal distrital de Maras
 Fuente: Municipalidad Distrital de Maras

4.1.5. Cantidad de trabajadores

La Municipalidad Distrital de Maras para el año 2020 conto con un reducido número de trabajadores por la situación coyuntural de la pandemia del COVID 19. Pero aun así se pudo cubrir todas las áreas y oficinas de la Municipalidad para una atención de calidad, eficiente y oportuna a los pobladores del distrito de Maras y otros ciudadanos. Número Total de Trabajadores 2020: 41 colaboradores.

Tabla 2 *El Número total por cada Sub-Gerencia, Área, oficina*

Orden	Cargo Estructural	Personal	Total
1	ALCALDIA		1
	Alcalde	1	
2	OFICINA DE SECRETARIA GENERAL		2
	Secretaria General	1	
	Mesa de Partes	1	
3	GERENCIA MUNICIPAL		1
	Gerente Municipal	1	
4	OFICINA DE ASESORIA LEGAL	1	1
	Asesor Legal		
5	OFICINA DE PLANEAMIENTO PRESUPUESTO Y RACIONALIZACION	1	1
	– OPMI		
	Responsable de planeamiento.		
	UNIDAD FORMULADORA	1	1
	Responsable de Oficina		
6	UNIDAD DE CONTABILIDAD	1	1
	Contador		
7	UNIDAD DE TESORERIA	1	1
	Tesorero		
8	UNIDAD DE RENTAS	1	1
	Responsable de restas		
9	UNIDAD DE PERSONAL	1	1
	Responsable de Personal		
10	UNIDAD DE LOGISTICA	1	3
	Responsable de Logística		
	OFICINA DE ALMACEN	1	
	Responsable de Almacén		
	OFICINA DE PATRIMONIO	1	
	Responsable de patrimonio		
11	UNIDAD DE INFORMATICA	1	1
	Responsable de Informática		
12	AREA DE SUPERVISION Y LIQUIDACION	1	1
	Responsable de oficina		
13	SUB-GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO URBANO Y RURAL	1	7
	Gerente		

	DIVISION DE ESTUDIOS Y PROYECTOS	1	
	Responsable de oficina		
	DIVISION DE EJECUCION DE OBRAS	1	
	Responsable de oficina		
	DIVISION DE DEFENSA CIVIL	1	
	Responsable de oficina		
	DIVISION DE DESARROLLO URBANO	1	
	Responsable de oficina		
	DIVISION DE MAQUINARIA Y EQUIPO	1	
	Responsable de oficina		
	DIVISION DE CATASTRO URBANO	1	
	Responsable de oficina		
14	SUB-GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO Y MEDIO AMBIENTE	1	5
	Gerente		
	DIVISION DE DESARROLLO AGROPECUARIO	1	
	Responsable de oficina		
	DIVISION DE MEDIO AMBIENTE	1	
	Responsable de oficina		
	DIVISION DE SANEAMIENTO BASICO RURAL	1	
	Responsable de oficina		
	DIVISION DE LIMPIEZA PUBLICA	1	
	Responsable de oficina		
15	SUB-GERENCIA DE TURISMO Y SERVICIOS MUNICIPALES	1	6
	Gerente		
	DIVISION DE INFORMACION TURISTICA	1	
	Responsable de oficina		
	DIVISION DE REGISTRO CIVIL	1	
	Responsable de oficina		
	DIVISION DE PARQUES Y JARDINES	1	
	Responsable de oficina		
	DIVISION DE MERCADO Y CAMAL	1	
	Responsable de oficina		
	DIVISION DE OMAPED	1	
	Responsable de oficina		
16	SUB-GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y PARTICIPACION COMUNITARIA	1	6
	Gerente		
	DIVISION DE EDUCACION DEPORTE Y BIBLIOTECA	1	
	Responsable de oficina		
	DIVISION DE SALUD Y TOPICO MUNICIPAL	1	
	Responsable de oficina		
	DIVISION DE PROGRAMAS SOCIALES – ULE	1	
	Responsable de oficina		
	PROGRAMA DE VASO DE LECHE	1	
	Responsable de programa		
	DIVISION DE SERENAZGO Y PARTICIPACION VECINAL	1	
	Responsable de oficina		

17	SERVICIO DE AGUA POTABLE ALCANTARILLADO Y RIEGO MARAS	1
	Responsable de Oficina	1
TOTAL		41

Fuente: Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Maras

4.2. Presentación y validación de la confiabilidad de los instrumentos

4.2.1 Presentación de los instrumentos

Para demostrar la relación existente entre el logro de objetivos y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Maras, se aplicó los cuestionarios dirigidos a una muestra de 41 trabajadores.

Baremación para la interpretación descriptiva

La interpretación de resultados se realizó empleando las siguientes escalas:

Tabla 3 *Baremación del trabajo en equipo y sus dimensiones*

Trabajo en Equipo	
MEDIDA	VALORES
Bajo	1.0 – 2.3
Medio	2.4 – 3.6
Alto	3.7 – 5.0

Fuente: Propia

Tabla 4 *Baremación de logro de objetivos y sus dimensiones.*

Logro de Objetivos	
MEDIDA	VALORES
Deficiente	1.0 – 2.3
Regular	2.4 – 3.6
Satisfactorio	3.7 – 5.0

Fuente: Propia

4.2.2 Confiabilidad del instrumento

Para comprobar la confiabilidad del instrumento donde se determinarían las características y la existencia de una relación entre el trabajo en equipo y el logro de objetivos institucionales en la municipalidad distrital de Maras, se empleó el coeficiente de fiabilidad

Alfa de Cronbach, donde se afirma que si éste es mayor o igual a 0.7, el instrumento es confiable y como consecuencia las mediciones son estables, en contraposición si el resultado es menor a 0.7 entonces, el instrumento no es confiable en consecuencia se determinara una viabilidad heterogénea. (Hernández, 2014)

Tabla 5 *Coficiente de viabilidad*

	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Trabajo en equipo y el logro de objetivos institucionales	0.875	41

Nota: Fuente SPSS

Dando como resultado el valor de 0.875 siendo este superior a 0.7, este resultado representa que el instrumento es confiable.

4.2.3 Resultados de la variable trabajo en equipo

Tabla 6 *Trabajo en equipo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	8	19,5	19,5
Regular	33	80,5	100,0
Bueno	0	0,0	
Total	41	100,0	

Nota: Fuente SPSS

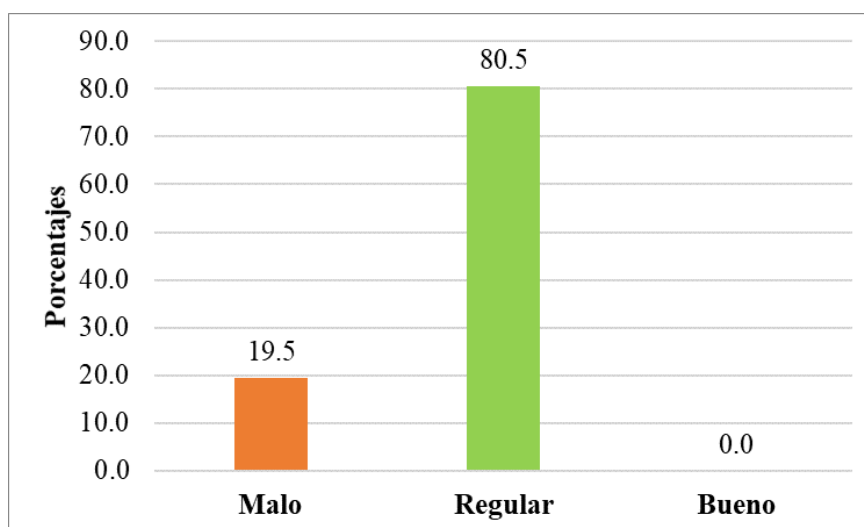


Figura 3 *Trabajo en equipo*

Nota: Fuente SPSS

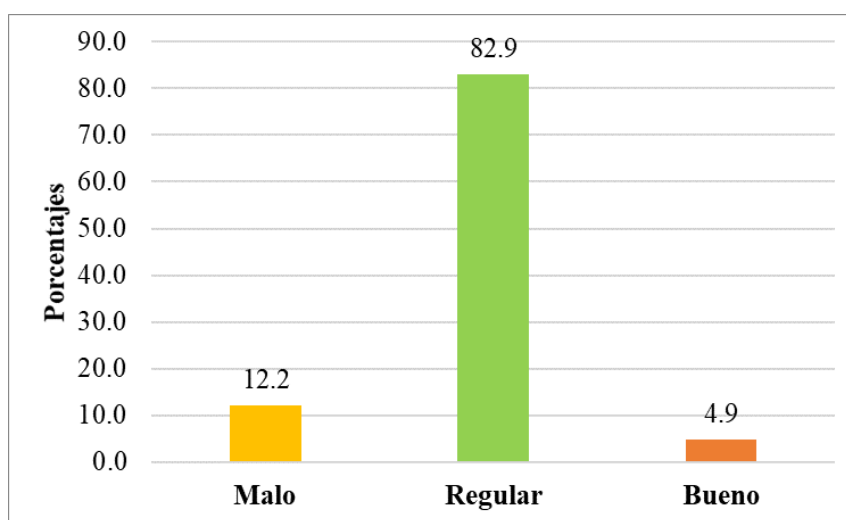
Interpretación:

Se aprecia en la figura 3 que el 80,5% de los participantes de la municipalidad distrital de Maras, califica como regular el trabajo en equipo, mientras que el 19,5% consideran que es malo.

a) Complementariedad**Tabla 7 Complementariedad**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	5	12,2	12,2
Regular	34	82,9	95,1
Bueno	2	4,9	100,0
Total	41	100,0	

Nota: Fuente SPSS

*Figura 4 Complementariedad*

Nota: Fuente SPSS

Interpretación:

Se aprecia en la figura 4 que el 82,9% de los participantes de la municipalidad distrital de Maras, consideran que la complementariedad de los trabajadores es regular, mientras que el 12,2% consideran que es malo y 4,9% buena.

b) Compromiso

Tabla 8 *Compromiso*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	3	7,3	7,3
Regular	35	85,4	92,7
Bueno	3	7,3	100,0
Total	41	100,0	

Nota: Fuente SPSS

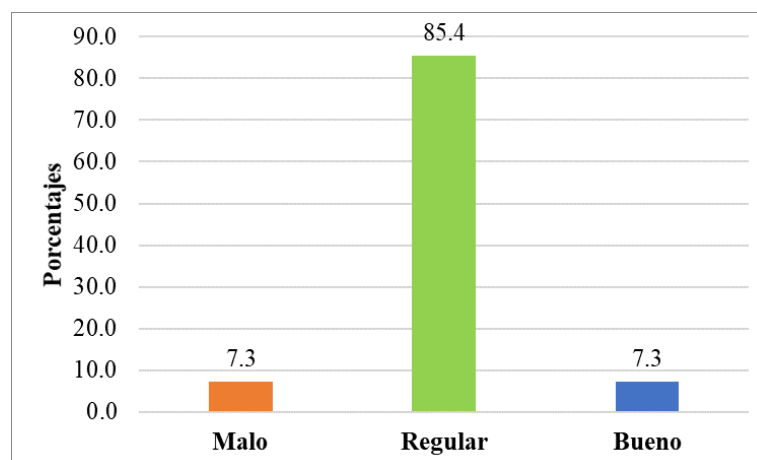


Figura 5. Compromiso

Nota: Fuente SPSS

Interpretación:

Se aprecia en la figura 5 que el 85,4% de los participantes de la municipalidad distrital de Maras, califican como regular el compromiso en los trabajadores, mientras que el 7,3% lo califica como malo y un 7,3% lo califica como bueno.

c) Comunicación

Tabla 9 *Comunicación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	4	9,8	9,8
Regular	37	90,2	100,0
Bueno	0	0,0	
Total	41	100,0	

Nota: Fuente SPSS

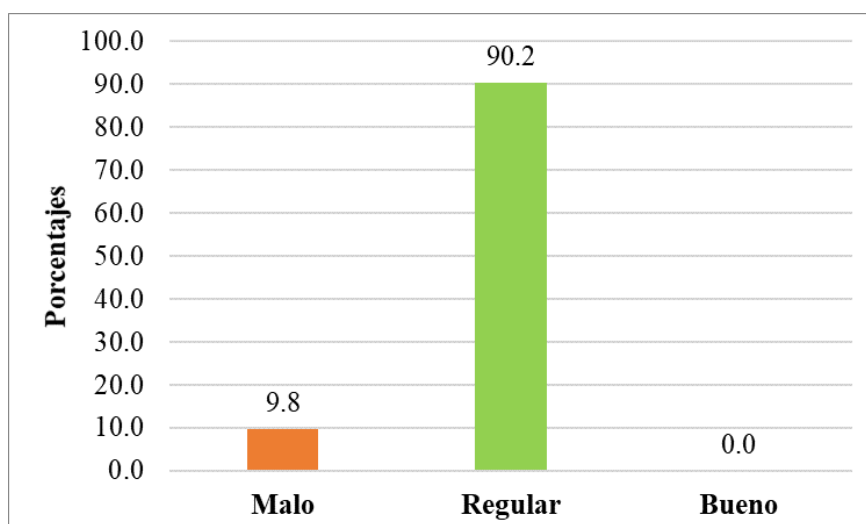


Figura 6. Comunicación

Nota: Fuente SPSS

Interpretación:

Se aprecia en la figura 6 que el 90,2% de los participantes de la municipalidad distrital de Maras, consideran que la comunicación de los trabajadores es regular, mientras que el 9,8% consideran que es mala.

d) Confianza

Tabla 10 *Confianza*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mala	2	4,9	4,9
Regular	37	90,2	95,1
Buena	2	4,9	100,0
Total	41	100,0	

Nota: Fuente SPSS

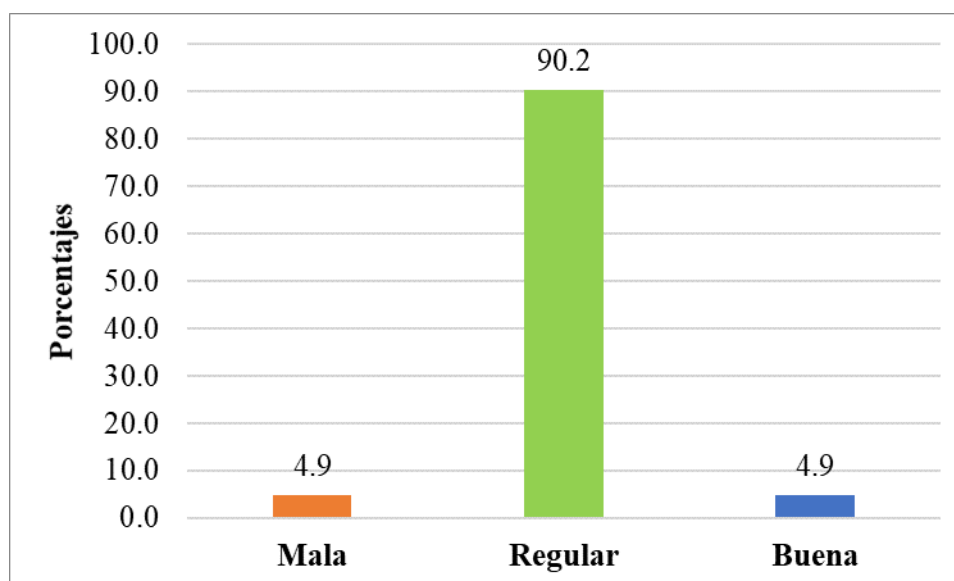


Figura 7. Confianza
Nota: Fuente SPSS

Interpretación:

Se aprecia en la figura 8 que el 90,2% de los participantes de la municipalidad distrital de Maras, consideran que la confianza de los trabajadores es regular, mientras que el 4,9% consideran que es mala y 4,9% buena.

e) Coordinación

Tabla 11 *Coordinación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mala	5	12,2	12,2
Regular	36	87,8	100,0
Buena	0	0,0	
Total	41	100,0	

Nota: Fuente SPSS

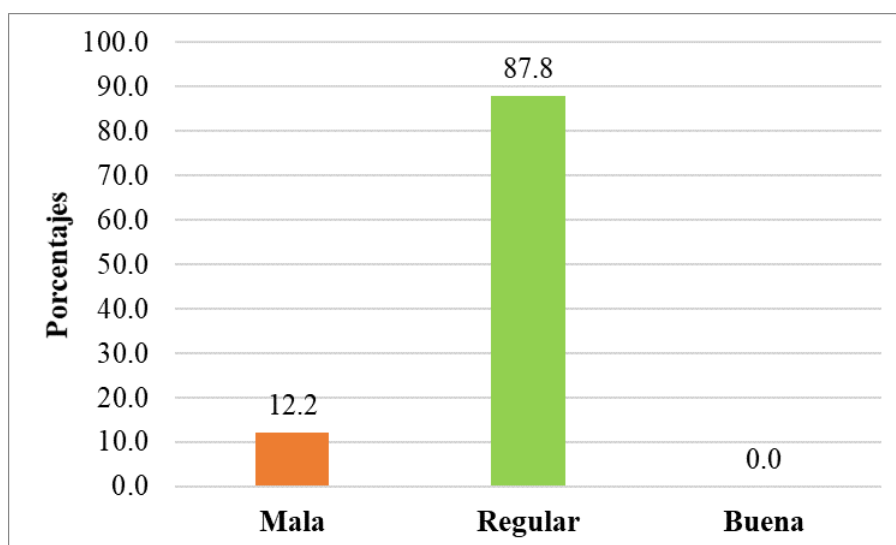


Figura 8. Coordinación

Nota: Fuente SPSS

Interpretación:

Se aprecia en la figura 8 que el 87,8% de los participantes de la municipalidad distrital de Maras, califican que la coordinación es regular, mientras que el 12,2% consideran que es mala.

4.2.4 Comparación promedio de las dimensiones del trabajo en equipo

Tabla 12 *Comparación promedio de las dimensiones del trabajo en equipo.*

	Promedio	Interpretación
Complementariedad	2,82	Regular
Compromiso	3,03	Regular
Comunicación	2,92	Regular
Confianza	3,02	Regular
Coordinación	2,74	Regular
Trabajo en equipo	2,91	Regular

Nota: Fuente SPSS

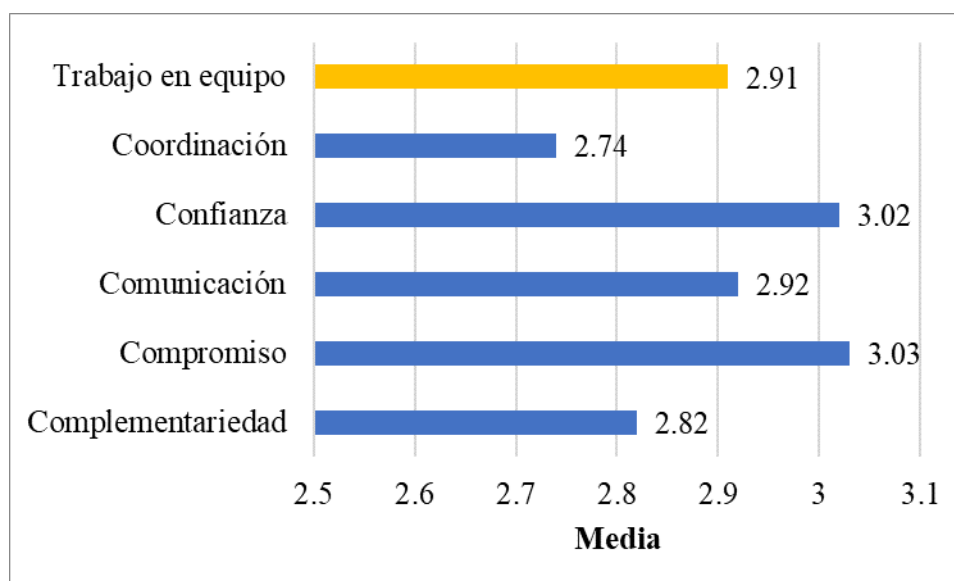


Figura 9. Dimensiones del Trabajo en equipo

Nota: Fuente SPSS

Interpretación:

Las calificaciones en las dimensiones del trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Maras evidencian que las dimensiones: Complementariedad, Compromiso, Comunicación, Confianza y Coordinación presentan una calificación promedio de 2,82; 3,03; 2,92; 3,02 y 2,74 respectivamente calificándolos como regular.

4.2.5 Resultados de la variable de logro de objetivos institucionales.

Tabla 13 *Logro de objetivos de la municipalidad distrital de Maras*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	4	9,8	9,8
Regular	37	90,2	100,0
Satisfactorio	0	0,0	
Total	41	100,0	

Nota: Fuente SPSS

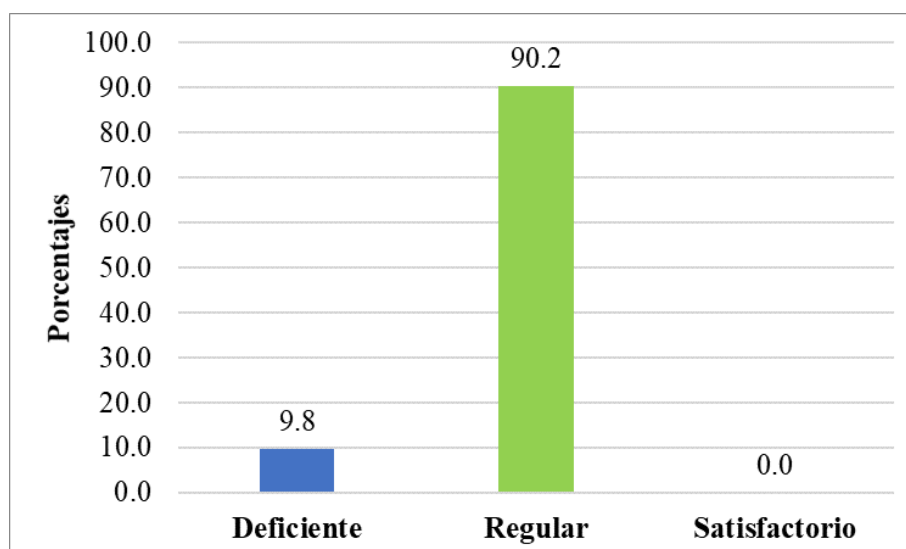


Figura 10. Logro de objetivos institucionales

Nota: Fuente SPSS

Interpretación:

Se aprecia en la figura 11 que el 90,2% de los participantes de la municipalidad distrital de Maras, concluyendo que los logros de objetivos institucionales son regulares, mientras que el 9,8% consideran que es deficiente.

a) Eficiencia

Tabla 14 Eficiencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mala	5	12,2	12,2
Regular	36	87,8	100,0
Buena	0	0,0	
Total	41	100,0	

Nota: Fuente SPSS

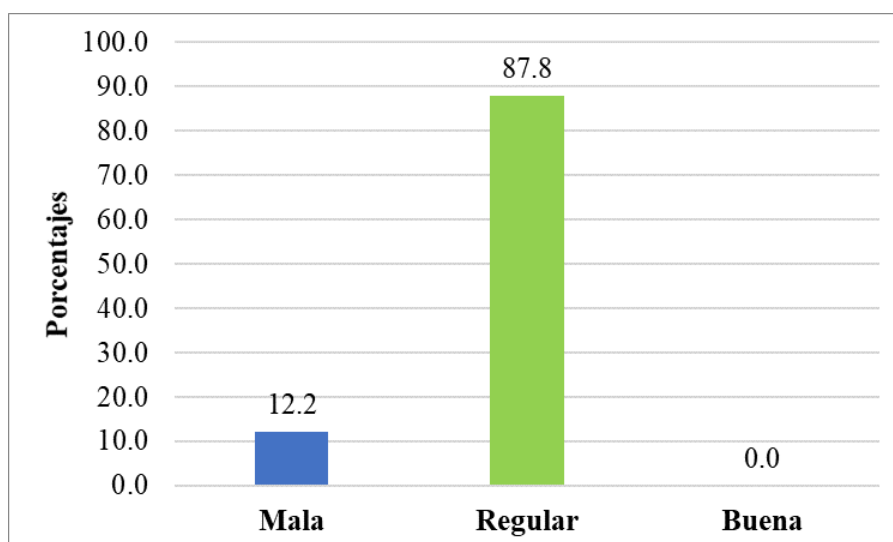


Figura 11. Eficiencia
Nota: Fuente SPSS

Interpretación:

Se aprecia en la figura 12 que el 87,8% de los participantes de la municipalidad distrital de Maras, concluyen que la eficiencia es regular, mientras que el 12,2% consideran que es mala.

b) Eficacia

Tabla 15 Eficacia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mala	3	7,3	7,3
Regular	38	92,7	100,0
Buena	0	0,0	
Total	41	100,0	

Nota: Fuente SPSS

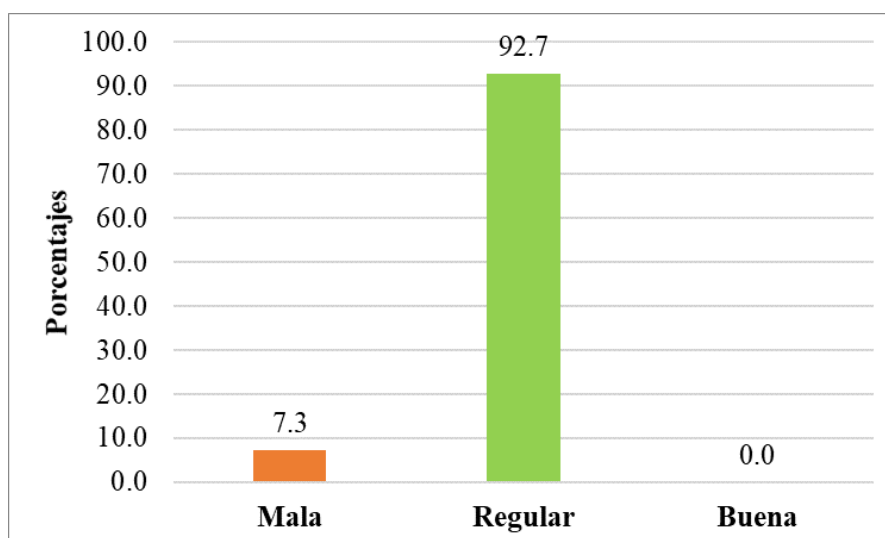


Figura 12. Eficacia
Nota: Fuente SPSS

Interpretación:

Se aprecia en la figura 13 que el 92,7% de los participantes de la municipalidad distrital de Maras, concluyendo que la eficacia es regular, mientras que el 7,3% consideran que es mala.

c) Transparencia

Tabla 16 Transparencia.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mala	3	7,3	7,3
Regular	38	92,7	100,0
Buena	0	0,0	
Total	41	100,0	

Nota: Fuente SPSS

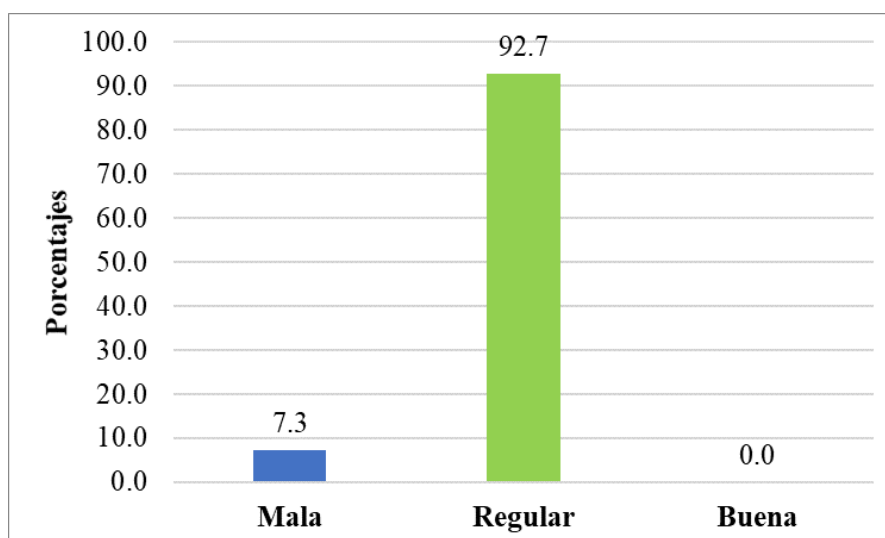


Figura 13. Transparencia

Nota: Fuente SPSS

Interpretación:

Se aprecia en la figura 14 que el 92,7% de los participantes de la municipalidad distrital de Maras, concluyen que la transparencia es regular, mientras que el 7,3% consideran que es mala.

4.2.6 Comparación de las dimensiones del logro de objetivos.

Tabla 17 *Comparación de las dimensiones del logro de objetivos.*

	Promedio	Interpretación
Eficiencia	2,83	Regula
Eficacia	2,94	Regular
Transparencia	2,93	Regular
Logro de objetivos institucionales	2,91	Regular

Nota: Fuente SPSS

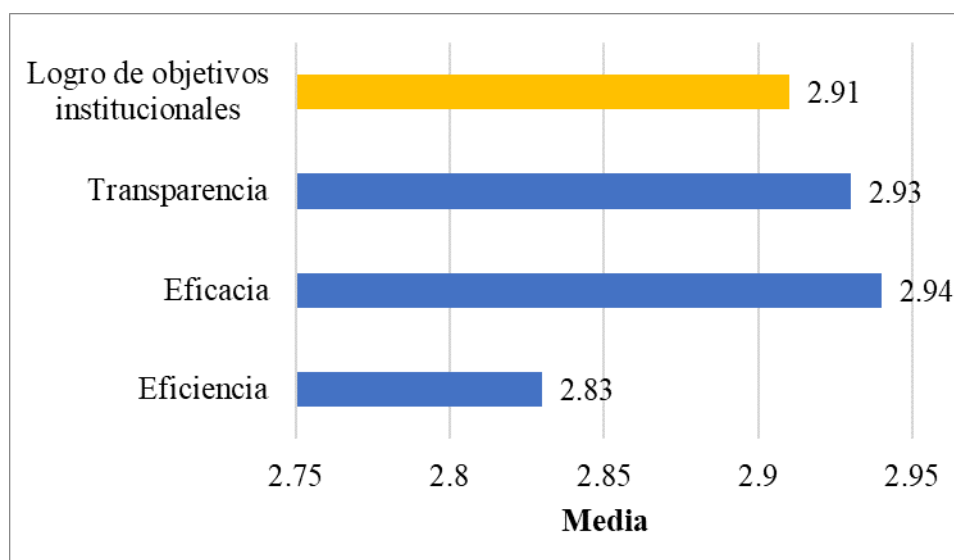


Figura 14. Dimensiones del logro de objetivos institucionales

Nota: Fuente SPSS

Interpretación:

Los valores promedios analizados en las dimensiones del logro de objetivos de la municipalidad distrital de Maras evidencian que: Eficiencia, Eficacia y Transparencia presentan calificaciones promedio a 2.83, 2.94 y 2.93 respectivamente considerándolos como regulares.

4.3. Prueba de Hipótesis

Para determinar las características y la relación que existe entre el trabajo en equipo y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras, se empleó el estadístico Chi cuadrado para la tomando en consideración que si el valor de Chi cuadrado es $P > 0.05$ se acepta la nulidad de la hipótesis por el contrario si Chi cuadrado da como resultado un valor $P < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Así mismo para establecer el grado de relación entre las variables del estudio, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson el cual varía de -1 a 1 , siendo el valor de 0 interpretado como una relación nula entre las variables.

Hipótesis general

H1: Existe una relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras.

H0: No existe una relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras.

Tabla 18 Trabajo en equipo y logro de objetivos institucionales

Trabajo en equipo	Logro de objetivos								
	Deficiente		Regular		Satisfactorio		Total		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Malo	3	7,3%	5	12,2%	0	0,0%	8	19,5%	
Regular	1	2,4%	32	78,0%	0	0,0%	33	80,5%	
Bueno	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
Total	4	9,8%	37	90,2%	0	0,0%	41	100,0%	
Chi cuadrado X = 26,0014				p = 0.000					
Pearson = 0.973				p = 0.000					

Nota: Fuente SPSS

Interpretación:

Se aprecia en la tabla 18 una significancia bilateral de $0.000 < 0,05$, por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo, el resultado del coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.973, lo cual representa la existencia de una correlación positiva alta, concluyendo que existe una relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras.

Hipótesis específica 1

H1: Existe una relación directa y significativa entre la complementariedad y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras.

H0: No existe una relación directa y significativa entre la complementariedad y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras.

Tabla 19 Complementariedad y logro de objetivos

Complementariedad	Logro de objetivos								
	Deficiente		Regular		Satisfactorio		Total		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Malo	0	0,0%	5	12,2%	0	0,0%	5	12,2%	
Regular	4	9,8%	30	73,2%	0	0,0%	34	82,9%	
Bueno	0	0,0%	2	4,9%	0	0,0%	2	4,9%	
Total	4	9,8%	37	90,2%	0	0,0%	41	100,0%	
Chi cuadrado X = 32,000			p = 0.001						
Rho de Spearman = 0.893			p = 0.000						

Nota: Fuente SPSS

Interpretación

Se aprecia en la tabla 19 una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo, el resultado del coeficiente de correlación es de 0.893, lo cual representa la existencia de una correlación positiva alta, concluyendo que existe una relación directa y significativa entre la complementariedad y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras.

Hipótesis específica 2

H1: Existe una relación directa y significativa entre el compromiso y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras.

H0: No existe una relación directa y significativa entre el compromiso y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras.

Tabla 20 *Compromiso y logro de objetivos institucionales*

Compromiso	Logro de objetivos								
	Deficiente		Regular		Satisfactorio		Total		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Malo	0	0,0%	3	7,3%	0	0,0%	3	7,3%	
Regular	3	7,3%	32	78,0%	0	0,0%	35	85,4%	
Bueno	1	2,4%	2	4,9%	0	0,0%	3	7,3%	
Total	4	9,8%	37	90,2%	0	0,0%	41	100,0%	
Chi cuadrado X = 27,900			p = 0.000						
Rho de Spearman = 0.921			p = 0.000						

Nota: Fuente SPSS

Interpretación:

Se aprecia en la tabla 20 una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo, el resultado del coeficiente de correlación es de 0.921, lo cual representa la existencia de una correlación positiva alta, concluyendo que existe una relación directa y significativa entre el compromiso y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras.

Hipótesis específica 3

H1: Existe una relación directa y significativa entre la comunicación y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras.

H0: No existe una relación directa y significativa entre la comunicación y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras.

Tabla 21 *Comunicación y logro de objetivos institucionales*

Comunicación	Logro de objetivos								
	Deficiente		Regular		Satisfactorio		Total		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Malo	0	0,0%	4	9,8%	0	0,0%	4	9,8%	
Regular	4	9,8%	33	80,5%	0	0,0%	37	90,2%	
Bueno	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
Total	4	9,8%	37	90,2%	0	0,0%	41	100,0%	
Chi cuadrado X = 19,003			p = 0.001						
Rho de Spearman = 0.967			p = 0.000						

Nota: Fuente SPSS

Interpretación

Se aprecia en la tabla 21 una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo, el resultado del coeficiente de correlación es de 0.967, lo cual representa la existencia de una correlación positiva alta, concluyendo que existe una relación directa y significativa entre la comunicación y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras.

Hipótesis específica 4

H1: Existe una relación directa y significativa entre la confianza y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras.

H0: No existe una relación directa y significativa entre la confianza y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras.

Tabla 22 *Confianza y logro de objetivos institucionales*

Confianza	Logro de objetivos								
	Deficiente		Regular		Satisfactorio		Total		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Malo	0	0,0%	2	4,9%	0	0,0%	2	4,9%	
Regular	4	9,8%	33	80,5%	0	0,0%	37	90,2%	
Bueno	0	0,0%	2	4,9%	0	0,0%	2	4,9%	
Total	4	9,8%	37	90,2%	0	0,0%	41	100,0%	
Chi cuadrado X = 33,001				p = 0.001					
Rho de Spearman = 0.929				p = 0.000					

Nota: Fuente SPSS

Interpretación

Se aprecia en la tabla 22 una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo, el resultado del coeficiente de correlación es de 0.929, lo cual representa la existencia de una correlación positiva alta, concluyendo que existe una relación directa y significativa entre la confianza y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras.

Hipótesis específica 5

H1: Existe una relación directa y significativa entre la coordinación y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras.

H0: No existe una relación directa y significativa entre la coordinación y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras

Tabla 23 *Coordinación y logro de objetivos institucionales*

Coordinación	Logro de objetivos								
	Deficiente		Regular		Satisfactorio		Total		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Malo	1	2,4%	4	9,8%	0	0,0%	5	12,2%	
Regular	3	7,3%	33	80,5%	0	0,0%	36	87,8%	
Bueno	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
Total	4	9,8%	37	90,2%	0	0,0%	41	100,0%	
Chi cuadrado X = 26,830			p = 0.001						
Rho de Spearman = 0.959			p = 0.000						

Nota: Fuente SPSS

Interpretación

Se aprecia en la tabla 23 una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo, el resultado del coeficiente de correlación es de 0.959, lo cual representa la existencia de una correlación positiva alta, concluyendo que existe una relación directa y significativa entre la coordinación y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras.

Capítulo V: Propuesta de Mejora del Trabajo en Equipo para el Logro de Objetivos en la Municipalidad Distrital De Maras

5.1. Presentación.

El éxito de toda institución en cierta medida depende de la fortaleza de coordinación entre las diferentes áreas y la capacidad de conocimiento de los procesos necesarios para trabajar en equipo ya que los esfuerzos individuales y aislados pueden provocar la ineficiencia de los servicios de una organización. Considerando que hoy en día el trabajo en equipo es de vital importancia para el logro de los Objetivos Institucionales es recomendable y necesario invertir recursos y tiempo para desarrollar esta capacidad. Se constata que el trabajo en equipo favorece el aporte de las aptitudes de los colaboradores, potenciando el esfuerzo de cada uno y de las diferentes áreas, aumentando la eficacia y eficiencia de la Institución. Lo que se debe buscar es lograr que los trabajadores puedan comprender las habilidades y capacidades necesarias, así como la metodología que se ha de seguir para impulsar un adecuado trabajo en equipo y poder organizar competentemente el trabajo diario hacia el logro de los objetivos Institucionales.

Los resultados de la presente investigación arrojan valores en los que se puede observar que el trabajo en equipo y las habilidades correspondientes a este son percibidas como regular en un promedio del 85% y malo en un 15%, prácticamente 0% considera que sea bueno. De la misma manera el logro de los objetivos institucionales se percibe como regular y deficiente, por lo que es importante realizar una intervención a nivel de capacitación de los colaboradores sobre el trabajo en equipo y sus procesos a fin de potenciar la eficacia y eficiencia Institucional.

5.2. Objetivos.

- Proporcionar los conceptos necesarios de trabajo en equipo, así como las habilidades sociales y personales para un efectivo trabajo en equipo.

- Facilitar metodologías y herramientas que potencien el trabajo en equipo a fin de mejorar la productividad en cada área de la institución.
- Establecer estrategias para la toma de decisiones.
- Mejorar el clima institucional.

5.3. Programación

- Dos reuniones mensuales los días sábado.
- Sesiones de 03 horas cada una.

5.4. Duración

- 4 meses
- 8 sábados

5.5. Responsables

- Gerencia General
- Recursos humanos

5.6 Ruta de Aprendizaje – Metodología

- Intercambio de experiencias, análisis de la realidad institucional
- Profundización de contenidos
- Aplicación práctica, planteamiento de desafíos
- Revisión de material audiovisual y de lectura enviado vía WhatsApp
- Elaboración de conclusiones y propósitos

5.7 Sesiones

5.7.1 Sesión 1: Componentes para el éxito del trabajo en equipo:

Objetivo: “Dar a conocer los principales conceptos de trabajo en equipo”

Contenido

- Análisis FODA institucional sobre el trabajo en equipo.
- Potencialidades y dificultades del trabajo en equipo

- Definición de problemas
- Conclusiones y Propósitos

5.7.2 Sesión 2: Claves para una comunicación efectiva

Objetivo: “compartir las mejores técnicas de una comunicación efectiva”

Contenido

- Comunicación Efectiva
- Habilidades para la comunicación efectiva
- Análisis de casos
- Conclusiones y Propósitos

5.7.3 Sesión 3: Habilidades sociales y personales para el trabajo en equipo

Objetivos: “Entrenar con casos prácticos las habilidades sociales y personales para el trabajo en equipo”

Contenido

- Taller vivencial de entrenamiento de habilidades sociales (empatía, asertividad, escucha activa, autoestima, comunicación, confianza, participación y planificación, inteligencia emocional)
- Conclusiones y Propósitos

5.7.4 Sesión 4: El liderazgo en el trabajo en equipo

Objetivos: “Dar a conocer los estilos de liderazgo así como realizar conversatorios prácticos”

Contenido

- Conversatorio: Jefe o líder
- Estilos de liderazgo
- Inteligencia emocional y liderazgo
- Competencias del líder para el logro de objetivos

- Conclusiones y Propósitos

5.7.5 Sesión 5: Negociación y resolución de conflictos

Objetivos: “Exponer los conceptos básicos de negociación y resolución de conflictos entre los compañeros de trabajo”

Contenido

- Conversatorio: Manejo de la resolución de conflictos en nuestra institución
- Concepto de conflicto, factores desencadenantes y componentes
- Estrategias para la resolución de conflictos – Conflicto destructivo / Conflicto constructivo
- Planes de acción institucional para el manejo y la resolución de conflictos.

5.7.6 Sesión 6: Equipos de trabajo centrados en objetivos y estrategias organizacionales

Objetivos: “Dar a conocer la relación de los objetivos instituciones con la misión y visión de la Municipalidad así como el análisis de la importancia del logro de los planes de acción”

Contenido

- Análisis de objetivos institucionales respecto a la visión y misión.
- Cultura organizacional
- Satisfacción en el trabajo a nivel personal y laboral
- Diagnóstico del ambiente laboral orientado al logro de objetivos – Plan de acción.
- Conclusiones y Propósitos.

5.7.7 Sesión 7: Equipos de alto rendimiento

Objetivos: “realizar vivencias practicas del desarrollo del trabajo de equipo de alto rendimiento”

Contenido

- Dinámica vivencial – diagnóstico situacional: Cooperación, comunicación, compañerismo, enfoque de procesos.
- Objetivos orientados al logro
- Roles y empowerment.
- Gestión de equipos de alto rendimiento
- Elaboración de indicadores de rendimiento para el plan institucional de desarrollo de equipos de alto rendimiento

5.7.8 Sesión 8: Objetivos y valores para el trabajo en equipo. Celebración de camaradería.

Objetivos: “Realizar trabajos de cierre y conclusiones de los talleres y sesiones programadas”

Contenido

- Dinámicas vivenciales sobre valores y creencias
- Valores organizacionales
- Elaboración de principios y valores orientados al trabajo en equipo
- Celebración de camaradería.

Conclusiones

- Las municipalidades actuales deben tener muy presente y estar convencidos que el trabajo en equipo traerá beneficios cuantitativos y cualitativos, facilitando el logro de objetivos institucionales y mejorar de la productividad.
- Las municipalidades además de ser conscientes de la importancia del trabajo en equipo deben entender que este no es un trabajo de un momento es un trabajo constante, sistematizada y bien estructurada que permite establecer relaciones sociales adecuadas y con canales de comunicación claros y efectivos.
- Los colaboradores deben tener presente que el trabajo en equipo además de ayudarles a cumplir metas de equipo y como institución, es una herramienta que nos permite conocer las capacidades, limitaciones de los integrantes del equipo de trabajo y este se mide de acuerdo a la tolerancia a las diferencias interpersonales, el respeto mutuo, la convivencia que son cualidades que tienen que aprovecharse ya que en forma individual no se conseguiría.
- Es importante que las organizaciones realicen un análisis 360°, para conocer sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, antes de implementar procesos de cambio.
- Según los resultados del análisis realizado se puede concluir que el trabajo en equipo en general el 80.5% considera que es regular es decir no se estaría contando con una buena conformación de equipos de trabajo por parte de los funcionarios de la municipalidad.
- A nivel de sus dimensiones del trabajo en equipo podemos resaltar que la complementariedad tiene 82.9% regular, el compromiso con 85.4% regular, la comunicación 90.2% regular, la confianza con 90.2% regular, y finalmente la coordinación con 87.8% regular, concluyendo que falta una buena comunicación, así como falta de confianza entre los trabajadores de la municipalidad.

- En cuanto a los resultados de la variable de Logro de Objetivos Institucionales se puede concluir en general el 90.2% considera que es regular es decir no se estaría cumpliendo los objetivos institucionales en forma eficiente.
- Según sus dimensiones se tiene que la eficiencia califica 87.8% regular, la eficacia se encuentra en 92.7% regular, finalmente la transparencia con 92.7% regular, concluyendo que faltaría eficacia y transparencia en el logro de los objetivos institucionales de la municipalidad.

Recomendaciones

- Se recomienda que a pesar de que existe buenos niveles de relación que existe entre el trabajo en equipo y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras, Provincia de Urubamba, 2020, es pertinente indicar que es necesario desarrollar acciones dirigidas a fortalecer desde la formación de los grupos de trabajo, así como la orientación en el proceso de su desarrollo que brinde satisfacción tanto a nivel institucional como a nivel individual.
- Los ingresos por remuneración que es la motivación más resaltante en los trabajadores deben estar orientado por un liderazgo propositivo en toda la organización de la entidad, donde se pueda determinar los niveles de compromiso de los colaboradores con la entidad, la misma que tiene que ser fortalecida por una política salarial acorde así como condiciones de trabajo optimas.
- Otro aspecto importante dentro de la organización tiene que ver con el aspecto psicosocial de la organización, para lo cual se recomienda la implementación de una asesoría psicológica que permita determinar que aspectos psicológicos afectan el normal desenvolvimiento del trabajador y mejorar la salud ocupacional de cada uno de ellos, por lo que se hace necesario un acompañamiento permanente, para lograr mejor desempeño laboral y compromiso con la institución.

Referencia Bibliográfica

- Acosta, J. (2016). *Trabajo en equipo*. ESIC.
- Aimituma, J. (2022). *Gestión del trabajo en equipo para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco. 2021*. Universidad César Vallejo.
- Albi, E. (1992). *Evaluación de la eficiencia pública. El control de eficiencia del Sector Público*. España: Hacienda Pública Española.
- Albornoz, N., & Limas, L. (2018). Auditoria de cumplimiento y el logro de los objetivos institucionales de la Municipalidad Provincial de Huari, año 2017. (*Tesis pregrado*). Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz. Perú.
- Alfaro, M. (2010). *Capacitacion de Recursos Humanos*. San José: IUCN.
- Alles, M. L. (2002). *Direccion estratégica de recursos humanos*. Buenos Aires: El diccionario.
- Álvarez, J. (2016). Presupuesto y logro de objetivos estratégicos de la gestión municipal 2014-2018 Municipalidad Distrital de Pichigua Espinar-Cusco, 2016. (*Tesis pregrado*). Universidad Peruana Austral del Cusco, Cusco.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia. Pearson Educación.
- Canel, Z. (2012). *Trabajo en equipo en el departamento de consulta externa de adultos del hospital general San Juan de Dios*. Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, Guatemala. Recuperado el 10 de mayo de 2019, de mriuc internacional

Guatemala:

<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1451/4492.pdf?sequence=3>

- Carozo, J. (2015). *Los espectadores y el código del silencio*. Revista Espiga, 14(29)
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Carrasco Dias, S. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Peru: Editorial San Marcos.
- Castañeda, V. (2014). *Gestión pública moderna manual para mejorar la labor de la administración pública y hacer mejores entidades*. Gaceta Jurídica S.A.
- CEPLAN. (2017). *Guía para el Planeamiento Institucional*. Lima: Ceplan.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional (2 Ed.)*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mexico D.F: McGraw Hill.
- Cueva, E. M. (2019). *Repositorio de la Universidad César Vallejo*. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8505>
- D. Hoyer, W., J. MacInnis, D., & Pieters, R. (2018). *Comportamiento del Consumidor* (Séptima edición ed.). (J. R. Martínez, Ed., & C. García Álvarez, Trad.) México: Cengage Learning.
- Dapaoli, M. (2010). *La asertividad*. Lima: Pearson.
- Del Cid Pérez, A. (2014). *Investigación. Fundamentos y metodología*. Pearson Educación.
- Delpiazzo, C. (2010). *A la búsqueda del equilibrio entre privacidad y acceso*. Montevideo: Protección.

Egúsquiza, O. (2000). *La asertividad. Modelo de comunicación en las organizaciones*.

Obtenido de sisbib.unmsm.edu.pe:
<https://sisbib.unmsm.edu.pe/BIBVIRTUAL/Publicaciones/quipukamayoc/2000/segundo/asertividad.htm>

Enciclopedia Económica. (2018). *Objetivos*. Obtenido de enciclopediaeconomica.com:

<https://enciclopediaeconomica.com/objetivos/>

Enciclopedia Financiera. (2007). *Disccionario Financiero*. Ecuador.

Espinoza, D. (2015). *Trabajo en equipo de los colaboradores de la fuerza de ventas de Tatto*

Adventure Gear, Perú 2015. Universidad Andina del Cusco, Cusco, Peru.

Recuperado el 05 de Mayo de 2019, de Repositorio de la Universidad Andina del

Cusco: <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/116>

Ferrater.J. (2008). *Diccionario de la Filosofía abreviado*. Buenos Aires: Surameicana.

Franklin, E. y Krieger, M. (2012). *Comportamiento Organizacional Enfoque para América*

Latina. Pearson Educación.

Gestión. (01 de octubre de 2020). *¿Cuál es la diferencia entre eficiencia y eficacia?*

Obtenido de Gestión: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/eficiencia-eficacia-diferencias-eficaz-eficiente-significado-conceptos-nnda-nnlt-249921-noticia/>

Gonzales, K. y Ospina. (2015). *Trabajo en equipo y satisfacción*. Landívar, Quetzaltenango

, Guatemala: Tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango –

Guatemala) Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/>

Gonzalez-Karyn.pdf.

Hayes, N. (2010). *Dirección de equipos de trabajo*. España: Ediciones Paraninfo.

- Hernández, R., Fernández, C., & Bautista, M. (2014). *Metodología de investigación*. México: Edamsa Impresiones, S.A de C.V.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta* (Segunda ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, Y. (2011). *Aplicación de la gestión por procesos en la participación ciudadana Cubana*: <https://doi.org/10.18041/1909-2458/ingeniare.2.2883>.
- Jaimes, L., & Paucar, J. (2019). *Trabajo en equipo del personal asistencial de los establecimientos de salud del distrito de Santa María, Huacho 2019*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Jiménez, X. (2010). *Equipos Humanos*. Madrid: UNED.
- Kunn, A. (2012). *La fuerza de ventas*.
- Luissier, R. &. (2010). *Liderazgo, Teoría, aplicación y desarrollo de las habilidades* . Mexico D.F.: CENGAGE learning.
- Maras, M. D. (2019). *Municipio Maras*. Obtenido de <http://www.municanchis.gob.pe/repositorio/index.php/es/>
- Mendoza V, T. (2017). *Trabajo en equipo y liderazgo participativo en la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz, 2016*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Peru. Recuperado el 10 de mayo de 2019, de Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12034/salazar_br.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Moreno Flores, R. P. (2019). *Repositorio de la Universidad César Vallejo*. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/19560>
- Muñoz, R. (2021). *Análisis del clima laboral y su impacto en la productividad de los empleados del área de administración del destacamento de infantería de marina "El Salto" Zarrumilla – Tumbes, 2021*. Universidad Alas Peruanas.
- Naessens, H. (2010). *Ética pública y transparencia*. Santiago de Compostela, España: HAL.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: McGrawHill.
- Pancorbo, T. (2019). *Trabajo en equipo del personal administrativo en el hospital de Quillabamba, distrito de Santa Ana – provincia de la Convención - 2018*. Universidad Andina Del Cusco.
- Perez, F. (2013). *El trabajo en equipo en el aseguramiento del sistema de gestión de calidad ISO 9001:2000*. Escuintla: Tesis, Universidad Rafael Landívar.
- Piscoya, C. (9 de Febrero de 2013). *Gestionandoeficientemente* . Obtenido de Gestionandoeficientemente : <http://Gestionandoeficientemente>
- Raiteri, M. D. (2019). *Repositorio de la Universidad Nacional de Cuyo*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Nacional de Cuyo: <http://bdigital.uncu.edu.ar/8046>
- Reinoso, M. (2006). *Desarrollo de competencias emocionales*. Granada: Universidad de Granada.
- Reynosa, E. (2016). *Trabajo en equipo. Reflexiones para un mejor desempeño*. GRIN Verlag GmbH.

- Rios, R. (2017). Trabajo en Equipo y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza en el año 2015. (*Tesis de pregrado*). Universidad Privada de Tacna, Tacna. Obtenido de Repositorio de la Universidad Privada de Tacna: <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/317/1/R%C3%ADos-Rivera-Ronald-Juan.pdf>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Editorial Pearson.
- Robins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional (13 Ed.)*. Pearson Educación.
- Rodríguez, E. (2014 enero 28). *La republica*: http://www.larepublica.co/altagerencia/cinco-claves-para-mantener-un-buen-ambiente-laboral_105246
- Rozas Cruz, I. M. (2019). *Repositorio de Universidad Andina del Cusco*. Obtenido de Repositorio de Universidad Andina del Cusco: <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/610>
- Rus, E. (10 de abril de 2020). *Objetivos de una empresa*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/objetivos-de-una-empresa.html>
- Samalvides, E. (2016). *La nueva gestión pública y la aplicación de indicadores de gestión en las municipalidades provinciales de la Macro Región Sur, 2014*. Universidad Privada de Tacna.
- Sanchez, G. (2016). *La gestión pública al servicio de la dignidad integral de las personas: el caso de Chile y su actual proyecto de reforma a la educación superior*. Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Sánchez, J. (3 de mayo de 2020). *Eficacia y eficiencia*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/eficacia-y-eficiencia.html>
- Toro, L. (2017). *Importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales*. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Nueva Granada. Recuperado el 05 de mayo de 2019, de Repositorio de la Universidad Militar de Nueva Granada: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1451/4492.pdf?sequence=3>
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S. (2011). *Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización*. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, vol. 15, núm. 3
- Upla. (2021). *¿Qué aprendemos al trabajar en equipo?:* <https://upla.edu.pe/que-aprendemos-al-trabajar-en-equipo/>
- Viscarra, A. (2013). Las "7c" del trabajo en equipo. *Tafo y Asociados*, 2.
- Wheelen, T., & Hunger, J. (2007). *Administración estratégica y política de negocios*. México: PEARSON.
- Whitmore, J. (2010). *El metodo para mejorar el rendimiento de las personas*. Buenos Aires: Paidós.

Anexos



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DE CUSCO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CUESTIONARIO
TEMA DE INVESTIGACIÓN

"TRABAJO EN EQUIPO Y LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
MARAS, PROVINCIA DE URUBAMBA, CUSCO - 2020"

A continuación, encontraras una serie de situaciones que pueden tener lugar en tu equipo de trabajo. Estas situaciones se refieren a tu percepción sobre la complementariedad, compromiso, comunicación confianza y coordinación entre tus compañeros de trabajo. Lee atentamente las situaciones y contesta a cada una de ellas con la mayor sinceridad posible. No hay respuestas correctas, lo que más vale es la sinceridad.

SEXO: F () M () EDAD:

	ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	Los miembros del equipo poseen un amplio dominio de las tareas que se realizan en el área					
2	Ud. se siente valorado por su equipo de trabajo					
3	Los conocimientos de los miembros del equipo contribuyen a lograr los objetivos					
4	Los compañeros comparten sus conocimientos con los demás miembros del área					
5	Se realizan reuniones para el desarrollo de las actividades como equipo de trabajo					
6	Los miembros del equipo contribuyen al logro de los objetivos					
7	Todos los miembros del equipo de trabajo, se comprometen para dar de sí mismo en la consecución de los objetivos de la institución					
8	Existe un compromiso individual y una responsabilidad personal para conseguir los objetivos del equipo de trabajo					
9	Cuando se asignan responsabilidades y se asumen compromisos dentro del equipo de trabajo, todos participan activamente					
10	Cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo para llegar a la consecución de los objetivos de todo el equipo					
11	Todos los miembros del equipo realizan sus labores con dedicación y esmero					
12	Considero que puedo expresar abiertamente mi opinión					
13	Cada miembro del equipo puede expresar libremente sus aportes e ideas					
14	Las propuestas de los miembros del equipo son escuchadas					
15	Los colaboradores son atendidos en sus dificultades y problemas					

	ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
16	La comunicación en el equipo de trabajo es directa, sincera y honesta					
17	En el equipo se trata de comprender el comportamiento de los demás					
18	Los acuerdos pactados en el equipo se respetan					
19	Existe confianza entre los miembros del equipo					
20	Los miembros del equipo pueden expresarse con libertad y confianza					
21	Todos los miembros del equipo tienen posibilidades para asumir cargos de jefatura					
22	Confío en mis colegas al delegarles actividades importantes de la Municipalidad					
23	Tiene la seguridad de que la confianza es fundamental en el desarrollo de su trabajo en la Municipalidad					
24	La confianza en el grupo te motiva para integrarte a los equipos de trabajo					
25	Las expresiones de liderazgo de los miembros del equipo son aceptadas y bien recibidas por todos					
26	Los miembros del equipo que ejercen liderazgo lo realizan de forma organizada para sacar adelante la institución					
27	Los colaboradores participan en la organización de las actividades del municipio					
28	los equipos de trabajo se adaptan a los cambios del día a día sin dificultad					
29	Los miembros del equipo de trabajo se sienten satisfechos por los resultados obtenidos					
30	El trabajo en equipo de todos los miembros del grupo contribuye a los resultados					

Gracias



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DE CUSCO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CUESTIONARIO

TEMA DE INVESTIGACIÓN

"TRABAJO EN EQUIPO Y LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARAS, PROVINCIA DE URUBAMBA, CUSCO - 2020"

A continuación, encontraras una serie de situaciones que pueden tener lugar en tu equipo de trabajo. Estas situaciones se refieren a tu percepción sobre la complementariedad, compromiso, comunicación confianza y coordinación entre tus compañeros de trabajo. Lee atentamente las situaciones y contesta a cada una de ellas con la mayor sinceridad posible. No hay respuestas correctas, lo que más vale es la sinceridad.

SEXO: F () M () EDAD:

	ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	Los miembros del equipo poseen un amplio dominio de las tareas que se realizan en el área					
2	Ud. se siente valorado por su equipo de trabajo					
3	Los conocimientos de los miembros del equipo contribuyen a lograr los objetivos					
4	Los compañeros comparten sus conocimientos con los demás miembros del área					
5	Se realizan reuniones para el desarrollo de las actividades como equipo de trabajo					
6	Los miembros del equipo contribuyen al logro de los objetivos					
7	Todos los miembros del equipo de trabajo, se comprometen para dar de sí mismo en la consecución de los objetivos de la institución					
8	Existe un compromiso individual y una responsabilidad personal para conseguir los objetivos del equipo de trabajo					
9	Cuando se asignan responsabilidades y se asumen compromisos dentro del equipo de trabajo, todos participan activamente					
10	Cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo para llegar a la consecución de los objetivos de todo el equipo					
11	Todos los miembros del equipo realizan sus labores con dedicación y esmero					
12	Considero que puedo expresar abiertamente mi opinión					
13	Cada miembro del equipo puede expresar libremente sus aportes e ideas					
14	Las propuestas de los miembros del equipo son escuchadas					

15	Los colaboradores son atendidos en sus dificultades y problemas					
----	---	--	--	--	--	--

	ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
16	La comunicación en el equipo de trabajo es directa, sincera y honesta					
17	En el equipo se trata de comprender el comportamiento de los demás					
18	Los acuerdos pactados en el equipo se respetan					
19	Existe confianza entre los miembros del equipo					
20	Los miembros del equipo pueden expresarse con libertad y confianza					
21	Todos los miembros del equipo tienen posibilidades para asumir cargos de jefatura					
22	Confío en mis colegas al delegarles actividades importantes de la Municipalidad					
23	Tiene la seguridad de que la confianza es fundamental en el desarrollo de su trabajo en la Municipalidad					
24	La confianza en el grupo te motiva para integrarte a los equipos de trabajo					
25	Las expresiones de liderazgo de los miembros del equipo son aceptadas y bien recibidas por todos					
26	Los miembros del equipo que ejercen liderazgo lo realizan de forma organizada para sacar adelante la institución					
27	Los colaboradores participan en la organización de las actividades del municipio					
28	los equipos de trabajo se adaptan a los cambios del día a día sin dificultad					
29	Los miembros del equipo de trabajo se sienten satisfechos por los resultados obtenidos					
30	El trabajo en equipo de todos los miembros del grupo contribuye a los resultados					

Gracias

RELACION DE PERSONAL - 2020

ENTIDAD : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARAS
SECTOR : GOBIERNO LOCAL

Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	Nº PERSONAL	TOTAL
1	ALCALDIA	1	1
	Alcalde		
2	OFICINA DE SECRETARIA GENERAL	1	2
	Secretaria General		
	Mesa de Partes	1	
	Responsable de Mesa de Partes		
3	GERENCIA MUNICIPAL	2	2
	Gerente Municipal		
	Asistente de Gerencia		
4	OFICINA DE ASESORIA LEGAL	1	1
	Asesor Legal		
5	OFICINA DE PLANEAMIENTO PRESUPUESTO Y RACIONALIZACION - OPMI	1	1
	Responsable de planeamiento.		
	UNIDAD FORMULADORA	1	1
	Responsable de Oficina		
6	UNIDAD DE CONTABILIDAD	2	2
	Contador		
	Asistente de contabilidad		
7	UNIDAD DE TESORERIA	2	2
	Tesorero		
	Asistente de tesoreria		
8	UNIDAD DE RENTAS	1	1
	Responsable de restas		
9	UNIDAD DE PERSONAL	2	2
	Responsable de Personal		
	Planillero		
10	UNIDAD DE LOGISTICA	3	6
	Responsabl de Logistica		
	Asistente de Logistica		
	Cotizador		
	OFICINA DE ALMACEN	2	
	Responsabl de Almacen		
	Asistente de almacen		
	OFICINA DE PATRIMONIO	1	
	Responsabl de patrimonio		
11	UNIDAD DE INFORMATICA	2	2
	Responsabl de Informatica		
	Asistente de Informatica		
12	AREA DE SUPERVISION Y LIQUIDACION	1	1
	Responsabl de supervision y liquidacion		
13	SUB GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO URBANO Y RURAL	3	17
	Gerente		
	Secretaria Gerencia		
	Asistente de Gerencia		
	DIVISION DE ESTUDIOS Y PROYECTOS	1	
	Responsable de oficina		
	DIVISION DE EJECUCION DE OBRAS	2	
	Responsable de oficina		
	Asistente		
	DIVISION DE DEFENSA CIVIL	2	
	Responsable de oficina		
	Asistente		
	DIVISION DE DESARROLLO URBANO	2	
	Responsable de oficina		
	Asistente		
	DIVISION DE MAQUINARIA Y EQUIPO	5	
	Responsable de oficina		
	Asistente		
	Conductor I		
	Conductor II		
	Conductor III		
	DIVISION DE CATASTRO URBANO	2	
	Responsable de oficina		
	Asistente		

14	SUB GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO Y MEDIO AMBIENTE	2	8
	Gerente		
	Asistente de Gerencia		
	DIVISION DE DESARROLLO AGROPECUARIO	2	
	Responsable de oficina		
	Asistente		
	DIVISION DE MEDIO AMBIENTE	2	
	Responsable de oficina		
	Asistente		
	DIVISION DE SANEAMIENTO BASICO RURAL	1	
	Responsable de oficina		
	Asistente		
	DIVISION DE LIMPIEZA PUBLICA	1	
	Responsable de oficina		
	Asistente		
15	SUB GERENCIA DE TURISMO Y SERVICIOS MUNICIPALES	2	9
	Gerente		
	Asistente de Gerencia		
	DIVISION DE INFORMACION TURISTICA	1	
	Responsable de oficina		
	DIVISION DE REGISTRO CIVIL	2	
	Responsable de oficina		
	Asistente		
	DIVISION DE PARQUES Y JARDINES	1	
	Responsable de oficina		
	DIVISION DE CULTURA PATRIMONIO Y CONSERVACION	1	
	Responsable de oficina		
	DIVISION DE MERCADO Y CAMAL	1	
	Responsable de oficina		
	DIVISION DE OMAPED	1	
	Responsable de oficina		
16	SUB GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y PARTICIPACION COMUNITARIA	2	13
	Gerente		
	Asistente de Gerencia		
	DIVISION DE EDUCACION DEPORTE Y BIBLIOTECA	1	
	Responsable de oficina		
	DIVISION DE SALUD Y TOPICO MUNICIPAL	2	
	Responsable de oficina		
	Asistente		
	DIVISION DE PROGRAMAS SOCIALES	3	
	Responsable de oficina		
	Responsable de ULE		
	Asistente - ULE		
	PROGRAMA DE VASO DE LECHE	1	
	Responsable de programa		
	DIVISION DE SERENAZGO Y PARTICIPACION VECINAL	3	
	Responsable de oficina		
	Asistente de oficina		
	Asistente tecnico		
	DIVISION DE DESARROLLO HUMANO	1	
	Responsable de oficina		
17	SERVICIO DE AGUA POTABLE ALCANTARILLADO Y RIEGO MARAS	3	3
	Responsable de Oficina	1	
	Asistente de oficina	1	
	Fontanero	1	
TOTAL			74

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TRABAJO EN EQUIPO Y LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARAS, PROVINCIA DE URUBAMBA, CUSCO - 2020				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras, Provincia de Urubamba, Cusco 2020?	Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras, Provincia de Urubamba, Cusco 2020.	Existe una relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras, Provincia de Urubamba, Cusco 2020.	Variable independiente (X) Trabajo en equipo Variable dependiente (Y) Logro de objetivos institucionales	Tipo de investigación: investigación básica Enfoque de investigación: Cuantitativa Diseño de la investigación Correlacional
PROBLEMA ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS	Dimensiones	
1. ¿Qué relación existe entre la dimensión complementariedad de los trabajadores y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras, Provincia de Urubamba, Cusco 2020?	1. Identificar la relación que existe entre la dimensión complementariedad de los trabajadores y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras, Provincia de Urubamba, Cusco 2020?	1. Existe una relación directa y significativa entre la dimensión complementariedad de los trabajadores y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras, Provincia de Urubamba, Cusco 2020.	Variable independiente (X) Trabajo en equipo (adecuado – inadecuado) - Complementariedad - Compromiso - Comunicación - Confianza - Coordinación Variable dependiente (Y) Logro de objetivos institucionales (adecuado – inadecuado) - Eficiencia - Eficacia - Transparencia	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Encuestas INSTRUMENTOS: Cuestionario ÁMBITO Municipalidad Distrital de Maras, Provincia de Urubamba, 2020. POBLACIÓN: 41 colaboradores. MUESTRA: 41 colaboradores.
2. ¿Qué relación existe entre la dimensión compromiso de los trabajadores y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras, Provincia de Urubamba, Cusco 2020?	2. Identificar la relación que existe entre la dimensión compromiso de los trabajadores y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras, Provincia de Urubamba, Cusco 2020?	2. Existe una relación directa y significativa entre la dimensión compromiso de los trabajadores y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras, Provincia de Urubamba, Cusco 2020.		
3. ¿Qué relación existe entre la dimensión comunicación de los trabajadores y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras, Provincia de Urubamba, Cusco 2020?	3. Identificar la relación que existe entre la dimensión comunicación de los trabajadores y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras, Provincia de Urubamba, Cusco 2020?	3. Existe una relación directa y significativa entre la dimensión comunicación de los trabajadores y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras, Provincia de Urubamba, Cusco 2020.		
4. ¿Qué relación existe entre la dimensión confianza de los trabajadores y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras, Provincia de Urubamba, Cusco 2020?	4. Identificar la relación que existe entre la dimensión confianza de los trabajadores y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras, Provincia de Urubamba, Cusco 2020?	4. Existe una relación directa y significativa entre la dimensión confianza de los trabajadores y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras, Provincia de Urubamba, Cusco 2020.		
5. ¿Qué relación existe entre la dimensión coordinación de los trabajadores y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras, Provincia de Urubamba, Cusco 2020?	5. Identificar la relación que existe entre la dimensión coordinación de los trabajadores y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras, Provincia de Urubamba, Cusco 2020?	5. Existe una relación directa y significativa entre la dimensión coordinación de los trabajadores y el logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Maras, Provincia de Urubamba, Cusco 2020.		

ANEXO 2

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Dimensiones	Indicadores
Trabajo en equipo	Complementariedad	Dominio de tareas
		Autoconocimiento
		Conocimientos
		Sinergia
		Proactividad
	Compromiso	Responsabilidad
		Metas comunes
		Cooperación
		Asertividad
		Escucha activa
	Comunicación	Honestidad
		Comunicación no verbal
		Cumplimiento de acuerdos
		Libertad de expresión
		Empowerment
	Confianza	Auto confianza
		Liderazgo
		Organización de funciones
		Adaptabilidad
		Trabajo armónico
Coordinación	Mejorar la eficiencia del Municipio distrital a través de la optimización de procesos.	
	Mejorar la eficiencia de sus administrados a través de capacitaciones.	
	Desarrollar sistemas para la eficiencia de las acciones del municipio	
	Incrementar la base tributaria y minimizar la morosidad.	
	Racionalizar el gasto municipal en los procesos administrativos.	
Logro de Objetivos institucionales	Eficacia	Racionalizar el gasto municipal en los procesos financieros.
		Generar una cultura de transparencia.
		Desarrollar sistemas para la transparencia de las acciones de la municipalidad.
		Fortalecer los procesos y espacios de participación de la ciudadanía.
		Transparencia